



**Memoria de  
Sostenibilidad**  
2019



# Índice

---

## 1. SOBRE ESTA MEMORIA 5

### 2. GRUPO URIACH

- Uriach, una historia de transformación 8
- Estructura corporativa 10
- Misión, visión y valores 11
- Nuestro modelo de negocio 12
- Plan director de sostenibilidad 15

### 3. GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

- Relación con nuestros grupos de interés 19
- Análisis de materialidad 20

### 4. BUEN GOBIERNO

- Empresa familiar y buen gobierno 24
- Gestión de riesgos y compliance 26
- Principales factores y tendencias del entorno que pueden afectar a la compañía 39

### 5. EQUIPO URIACH

- Equipo Uriach 41
- Al servicio de nuestros colaboradores 42
- Nuestra plantilla 44
- Compromiso con la diversidad e igualdad 57
- Gestión del talento 58
- Salud y seguridad (EHS) 60

### 6. CALIDAD Y CONSUMIDORES

- Compromiso con los consumidores 64
- Gestión y aseguramiento de la calidad 65
- Comunicación responsable 68

### 7. COMUNIDAD

- Compromiso con el desarrollo sostenible 70
- Compromiso con la comunidad 72

### 8. DERECHOS HUMANOS

- Derechos humanos 76

### 9. RELACIÓN CON PROVEEDORES

- Relación con los proveedores 78

### 10. SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

- Sostenibilidad ambiental 83
- Gestión ambiental 83
- Contaminación 86
- Economía circular y gestión de residuos 88
- Uso sostenible de recursos 90
- Cambio climático 93
- Biodiversidad 95

### 11. GESTIÓN ECONÓMICA

- Gestión económica 97

## 12. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 100

## 13. CARTA DE VERIFICACIÓN



The background of the page is a solid blue color with a faint, repeating pattern of olive branches and leaves. The pattern is more visible on the right side and fades towards the left.

# 1 SOBRE ESTA MEMORIA

# Sobre esta memoria

La **Memoria de Sostenibilidad** que presentamos a continuación muestra la información y los datos correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019 del **Grupo Uriach** (de ahora en adelante Uriach), incluyendo las siguientes sociedades:

Corporación J. Uriach S.A (sociedad dominante)	Biohorm,S.L.
Grupo J. Uriach, S.L	Amcore Balance, S.L.
Urilaria, S.L.	Urisison Inmobiliaria, S.U.
Cumenia, S.L.	Palau Pharma, S.A.U.
Mesenia int BV	Uriach Italy, S.R.L.
Uriach Consumer Healthcare, S.L.	Uriach Portugal Unipessoal, L.D.A.
J. Uriach y Compañía, S.A.	Uriach Lusa, S.A.
Urquima,S.A.	Naturitas Italia, S.R.L.
Amcore France, S.A.S.	Markis Lot, S.L.U.

La presente Memoria de Sostenibilidad o Informe de 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 en base al 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 cual se 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 de la Memoria de Sostenibilidad, 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 de la presente Memoria, 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 de la presente Memoria se han considerado las directrices y los requerimientos establecidos en los estándares de **Global Reporting Initiative (GRI)**.



## 1. SOBRE ESTA MEMORIA

En relación con los principios para determinar el **contenido** de esta Memoria, 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 la Memoria de Sostenibilidad:

Equilibrio

Comparabilidad

Precisión

Puntualidad

Claridad

Fiabilidad

Esta Memoria representa la tercera Memoria de Sostenibilidad que realiza y presenta Uriach. Para cualquier duda o comentario en relación con la Memoria de Sostenibilidad y sus respectivos contenidos, se puede realizar una consulta a través del siguiente correo electrónico:

 [comunicacion@uriach.com](mailto:comunicacion@uriach.com)



# 2 GRUPO URIACH



# Uriach, una historia de transformación

Uriach fue fundada en 1838 y en sus inicios fue una modesta droguería situada en el barrio del Born de la ciudad de Barcelona.

Cinco generaciones después, Uriach se ha convertido en un laboratorio farmacéutico líder, con ventas internacionales en más de setenta países, sin dejar de conservar los valores y la esencia familiar.

## 1838

### URIACH FUNDÓ EL LABORATORIO MÁS ANTIGUO DE ESPAÑA Y EL SEGUNDO DE EUROPA

#### PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS DE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS

**1838:** Primera droguería en el Born, Barcelona.

**1898:** Fundación del primer laboratorio Uriach en la calle Baluarte número 28 en la Barceloneta.

**1918:** Traslado de la sede a la calle del Bruch, en Barcelona.

**1952:** Descubrimiento de la Biodramina.

**1961:** Estructuración del Departamento de Investigación de Uriach situado en la sede de Degà Bahí, en Barcelona.

**1967:** Creación del centro de producción de materias primas en Sant Fost de Campsentelles y nacimiento de la división de Química fina de Uriach.

**1982:** Desarrollo de las moléculas Disgrén y Triflusal, entre otras.

**1988:** 150 Aniversario y creación de la Fundación Uriach 1838.

**2002:** Inauguración de la sede de Palau-solità i Plegamans.

**2003:** Lanzamiento al mercado nacional e internacional de Rupatadina, nuevo antihistamínico de última generación.

**2005:** Compra de los Laboratorios Aquilea y cambio generacional a la quinta generación familiar.

**2010:** Nuevo modelo de gestión con la incorporación de un Consejero Delegado externo a la familia.

**2013:** 175 Aniversario y nuevo Plan Estratégico 2013-2017.

**2014:** Finalización de la compra de la marca de nutricosméticos Innovage a los Laboratorios Phergal y la adquisición de Halibut.

**2015:** Adquisición de la farmacéutica italiana Laborest, compra de Fisiocrem e inicio de la actividad comercial propia en Portugal con una pequeña red comercial.

**2017:** Adquisición de la farmacéutica portuguesa Theralab, especializada en food supplements.

**2018:** Adquisición de las compañías italianas Proginge y AR Fitofarma, especializadas en complementos alimenticios dentro de las áreas de ginecología y pediatría.

**2019:** 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.

## 2. GRUPO 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 europeo en el sector, acompañar a las personas en la mejora de su bienestar e incorporar la sostenibilidad y la actitud responsable en nuestra actividad.

Actualmente, nos encontramos en plena expansión internacional. Estamos presentes en España (Barcelona), Italia (Milán) y Portugal (Lisboa), en estos 2 últimos países a través de 2 filiales, además, tras la adquisición en 2019 de la sociedad Amcore Balance y sus filiales, también estamos presentes en Francia (Cabestany). 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.



PRESENCIA EN MÁS DE 70 PAÍSES.



MÁS DE 800 COLABORADORES.

### Producción por centro productivo

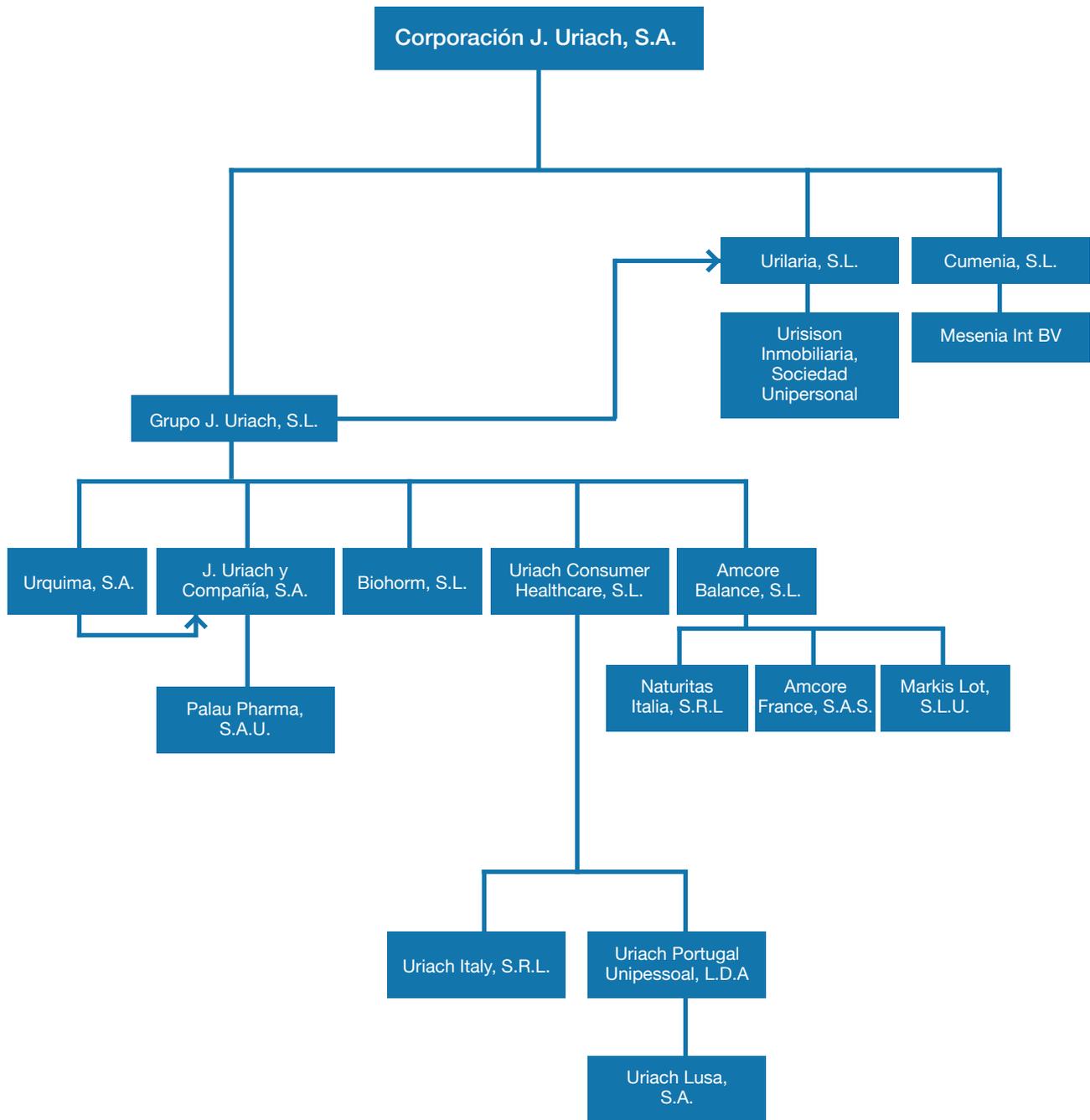
Producción por centro productivo			
Centro productivo	Pastillas recubiertas*	Cápsulas*	Cremas y ungüentos*
Sant Fost de Campsentelles	948	241	2,2
Palau-Solità i Plegamans	72,6	24,1	-

\*En millones de unidades

### Producción por centro productivo

Producción por centro productivo	
Centro productivo	APIs
Sant Fost de Campsentelles	42tn

# Estructura corporativa



# Misión, visión y valores



## 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.



## 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 en base a un conjunto de creencias y comportamientos, profundamente arraigados, que gobiernan y guían el camino para alcanzar los objetivos marcados generación tras generación.

También nos guían en el trato con todos nuestros grupos de interés, desde accionistas hasta 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:

<p><b>U</b> <b>Unity</b> <b>SOMOS UNO</b> 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.</p>	<p><b>R</b> <b>Resonance</b> <b>SOMOS INSPIRACIÓN Y COMPROMISO</b> Conseguir un entorno de confianza, 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.</p>	<p><b>I</b> <b>Intensity</b> <b>SOMOS ENERGÍA POSITIVA</b> 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.</p>	<p><b>A</b> <b>Ambition</b> <b>INNOVAMOS Y SIEMPRE QUEREMOS MÁS</b> 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.</p>	<p><b>C</b> <b>Confidence</b> <b>NADA ES IMPOSIBLE</b> Conseguir el cumplimiento permanente de nuestros compromisos y retos mediante un sincero sentido de responsabilidad, accountability, haciendo lo necesario para ello y sobreponiendo a los errores.</p>	<p><b>H</b> <b>History</b> <b>SOMOS SOSTENIBLES</b> Conseguir la sostenibilidad mediante una mentalidad kaizen, de crecimiento profesional y personal constante, anhelando la grandeza primaria y protegiendo el núcleo: nuestros valores</p>
---	---	---	--	--	---

# Nuestro modelo de negocio

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

## Consumer healthcare

Consiste en la comercialización de productos de autoconsumo para la salud y el bienestar de las personas en España, Italia y Portugal, además de los medicamentos sin receta y los productos naturales que pertenecen a esta área.

En este sentido, Uriach es líder en el mercado español con un amplio catálogo de medicamentos sin receta ampliamente reconocidos por los consumidores, como por ejemplo Aquilea, Aerored, Biodramina, Fisiocrem, Fuca, Utabón, Halibut y Cannabix.



## Business to business

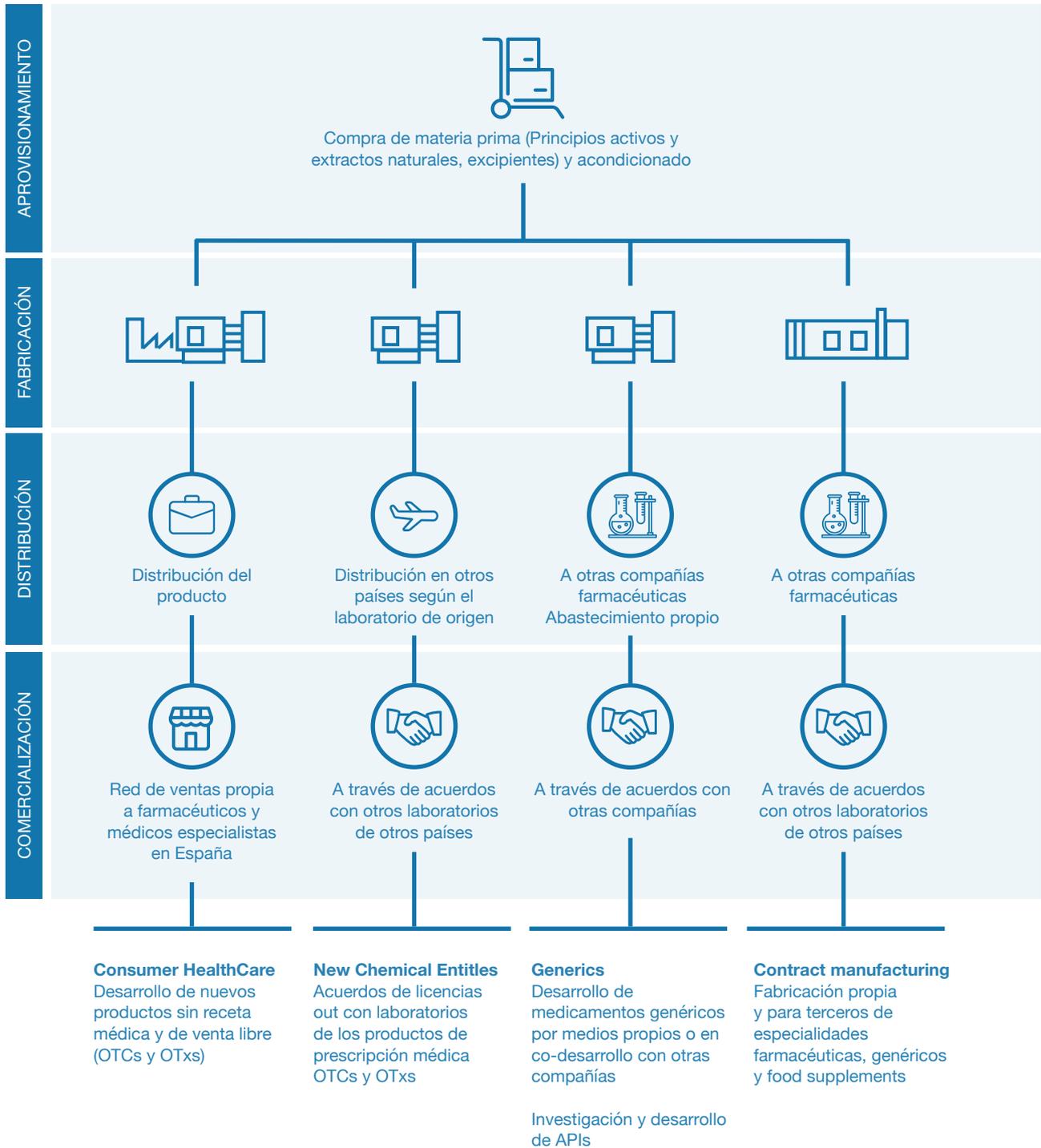
**NEW CHEMICAL ENTITIES:** se encarga de licenciar a nivel internacional tanto las moléculas desarrolladas internamente, los New Chemical Entities, como nuestra cartera de productos de Consumer HealthCare, para que puedan ser comercializados en otros países en los que no tenemos actividad. Además da soporte a todos los partners a través del Departamento de Marketing.

**GENERICIS:** especializada en el desarrollo de principios activos y dosieres completos de fármacos genéricos para poder licenciarlos a terceros. El equipo de I+D 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, Uriach se adapta a cada uno de sus 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.

## Cadena de valor de Uriach



CMOs  
(fabricantes externos)



Planta Palau i Solità-Plegamans



Planta Sant Fost de Campsentelles

## Un modelo propio de gestión y liderazgo

Uriach tiene un modelo de liderazgo propio y adaptado a la etapa actual de la organización, llamado **Programa LIDER**, que tiene por objeto ofrecer formación y desarrollo a los colaboradores. Las siglas de la nomenclatura, a modo de acrónimo, indican las áreas que se pretenden mejorar, que son: Liderar, Inspirar, Desarrollar, Ejecutar y Referente, ligadas a un conjunto de capacidades y habilidades.

● **Liderar:** Visión Estratégica, capacidad de mirar más allá del día a día y la rutina para definir un proyecto para el departamento que esté alineado con el plan estratégico global y que resulte atractivo, retador, una visión que vale la pena perseguir y luchar, que da un propósito común al equipo, con unos objetivos claros y que definen prioridades claras que permiten enfocarse en lo importante.

● **Inspirar:** Capacidad de comunicar, convencer, inspirar y motivar, como escucha y tiene en cuenta las opiniones de los demás, como transmite ideas claras y comprensibles que se recuerden, empatía (ponerse en el lugar de los demás), asertividad (defender sus argumentos sin herir ni atacar), como reconoce y agradece el trabajo bien hecho, su carisma, como consigue que el equipo esté enrolado en el proyecto, se comprometa al máximo y cada persona dé lo mejor de sí.

● **Desarrollar:** Competencia profesional, tiene mucha experiencia y conocimiento, sabe de qué habla, no sólo 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 2019, 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)

# Plan director de sostenibilidad

Uriach reafirma su compromiso con la sostenibilidad, mediante el desarrollo y la implementación de su **Plan Director de Sostenibilidad 2018-2022**, que permitirá desarrollar acciones alineadas con el Plan y bajo un marco de referencia común ligado con la estrategia corporativa.

En concreto el Plan está estructurado en tres dimensiones con un conjunto de **compromisos** asociados para cada uno de los ámbitos:



## Económico:

- Creación de valor y rentabilidad para el accionista.
- Aportar soluciones que mejoren la calidad de vida.
- Transparencia, ética y buen gobierno corporativo.



## Ambiental:

- Minimización de la huella ambiental.
- Responsabilidad en la cadena de suministro.



## Social:

- Promover el desarrollo personal y profesional, igualdad y salud y seguridad laboral.
- Facilitar la flexibilidad y los hábitos saludables.
- Implicar a las personas en el desarrollo de la comunidad.

Estos compromisos descritos anteriormente se concretaron en unas **líneas estratégicas** a desarrollar en los próximos años y se vincularon con una serie de **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** a los cuáles Uriach va a contribuir de manera directa:

## Conciencia Negocio

Gestión económica.

Gobierno corporativo, ética y compliance.

Calidad de servicio y clientes.

I+D+i.

Alianzas estratégicas.



## Conciencia Ambiental

Cambio climático.

Consumo de energía y agua.

Gestión de residuos.

Consumo eficiente de recursos materiales.

Ciclo de vida y economía circular.



## Conciencia social

Carrera profesional.

Fomento de la igualdad.

Relaciones laborales.

Seguridad y salud.

Voluntariado corporativo.



## 2. GRUPO URIACH

En este marco, se contemplan las siguientes actuaciones:



### CONSCIENCIA NEGOCIO



### CONSCIENCIA MEDIOAMBIENTAL



### CONSCIENCIA SOCIAL

	CONSCIENCIA NEGOCIO	CONSCIENCIA MEDIOAMBIENTAL	CONSCIENCIA SOCIAL
pasado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foro Management ART</li> <li>• COASHIQ</li> <li>• I+D+i: evaluación impacto</li> <li>• Tutela de producto</li> <li>• Auditoría riesgos/Compliance</li> <li>• Auditoría interna</li> <li>• AFAQUIM</li> <li>• Análisis de Materialidad</li> <li>• Código ético</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIGRE / ECOEMBES</li> <li>• Acords Voluntaris GENCAT</li> <li>• Fundació Empresa i Clima</li> <li>• Proyecto Life</li> <li>• Eficiencia energética: compresores de frío</li> <li>• Eliminación de plástico</li> <li>• Cálculo emisiones CO<sub>2</sub></li> <li>• Formación Ecodiseño, economía circular y eficiencia energética</li> <li>• Papel FSC Aquilea y material promocional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HSM</li> <li>• MUA</li> <li>• Top Employer</li> <li>• Responsible Care</li> <li>• Programa de PRL</li> <li>• Formación LIDER</li> <li>• LISMI</li> <li>• Fundación Prevent</li> <li>• Fundación Uriah</li> <li>• Conciliación familiar y flexibilidad</li> <li>• Vivente Ferrer, Blanquerna, etc.</li> </ul>
presente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria Sostenibilidad</li> <li>• Revisión Políticas de Compras</li> <li>• Evaluación de Proveedores</li> <li>• BCP</li> <li>• Comunicación Plan de Sostenibilidad</li> <li>• Informe no financiero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecodiseño con Aquilea</li> <li>• Reducción de los VOC's</li> <li>• Valorización de residuos</li> <li>• Auditoría energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa Saludable</li> <li>• Plan de Igualdad</li> <li>• Objetivo "Accidentes 0"</li> </ul>
futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensaciones CO<sub>2</sub> eventos</li> <li>• 80 % proveedores locales</li> <li>• 80% proveedores evaluados</li> <li>• Plan Sostenibilidad filiales</li> <li>• "Acercamiento" ayuntamiento Sant Fost</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación ISO 14001</li> <li>• Certificación energética</li> <li>• Ecoinnovación: nuevos materiales acondicionamiento</li> <li>• Reducción huella 50% (16-22)</li> <li>• Mejora valorización residuos &gt; 40%</li> <li>• Contratación energía verde</li> <li>• Implementación medidas energéticas</li> <li>• Flota coches red comercial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de movilidad</li> <li>• Voluntariado Corporativo</li> <li>• Cultura EHS</li> </ul>

## 2. GRUPO URIACH

Con el objetivo de involucrar a los diferentes departamentos y áreas de Uriach, se han definido unos grupos de trabajo con personas procedentes de distintas áreas y departamentos de la compañía con las que se trabajarán las distintas iniciativas en materia de sostenibilidad de manera individual o en pequeños grupos. Estos grupos tienen la misión de desarrollar las diez iniciativas vinculadas a los objetivos marcados para el año 2020 en materia de sostenibilidad.

La constitución de este espacio permite trabajar con interlocutores directos en cada área para impulsar proyectos o bien conocer las distintas iniciativas que puedan surgir de estas mismas áreas.

Por último, el seguimiento a nivel estratégico del Plan Director de Sostenibilidad es realizado y monitorizado por el Comité de Sostenibilidad, que se reúne al menos una vez al año para hacer el balance de las acciones desarrolladas y establecer las prioridades e iniciativas.

# Objetivos y proyectos para el año 2020

En el marco de la sostenibilidad, Uriach tiene diferentes objetivos y pretende llevar a cabo varios proyectos, entre los que destacan:

- 1** Continuar con la comunicación del **Plan Director de Sostenibilidad 2018 – 2022**, tanto a nivel interno como externo, y con la elaboración de la **Memoria de Sostenibilidad** en base a estándares GRI.
- 2** Impulsar y visibilizar **Aquilea** como marca 100% natural, e impulsar la eco-innovación de las demás marcas.
- 3** Implementar las medidas derivadas de la **auditoría energética**.
- 4** Desarrollar, implementar y obtener la certificación **ISO14001 del sistema de gestión ambiental e ISO45001 del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**, con alcance a todas las empresas del grupo.
- 5** Desarrollar e implementar el plan de acción para reducir en un 50% la huella de carbono en 2022.
- 6** Reducir el consumo de papel (impreso y almacenado) de la compañía en un 50%.
- 7** Avanzar hacia la movilidad sostenible mediante el estudio del cambio paulatino de los vehículos de la flota actual (diésel), por vehículos de combustibles verdes.
- 8** Implementar un plan de voluntariado corporativo alineado con el Plan de Sostenibilidad.
- 9** Implementar las acciones derivadas del segundo Plan de Igualdad de la compañía.
- 10** Desarrollar y poner en marcha un plan wellness 360 para todos los colaboradores de Uriach.

# 3 GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

# Relación con nuestros grupos de interés

Para Uriach nuestros profesionales son una pieza clave de nuestro éxito y representan un grupo de interés de vital importancia. No obstante, también existen otros grupos de interés que siempre tenemos en mente en la toma de decisiones y en la dirección de la estrategia de la compañía.

Con este objetivo, gestionamos de manera continua la relación con nuestros grupos de interés, mediante diferentes canales de comunicación desde diversas áreas y actividades del Grupo. A través de estos mecanismos, creamos sinergias positivas entre Uriach y nuestros grupos de interés, generando beneficio mutuo para la compañía y para nuestro entorno.

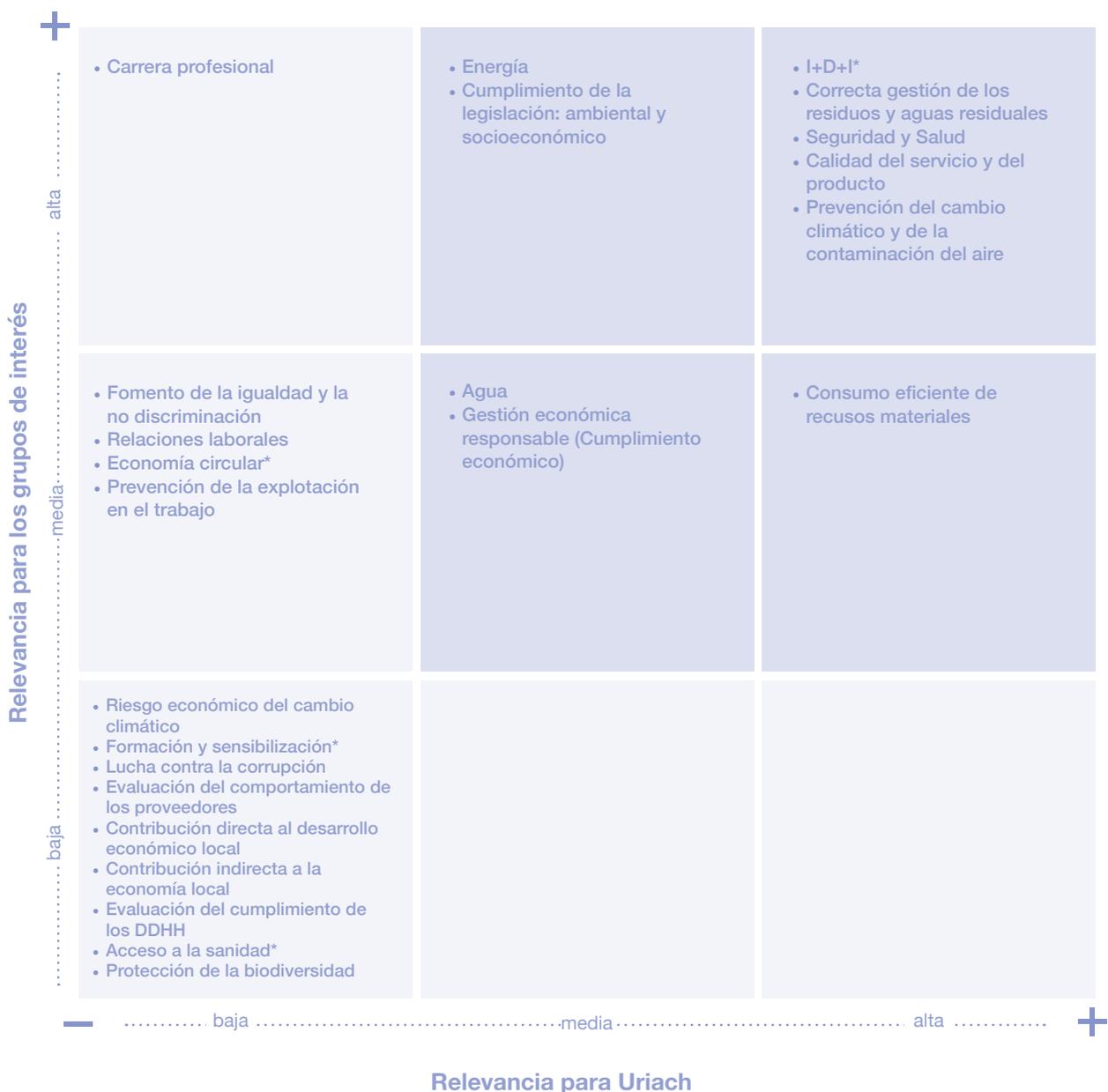
## Grupos de interés



# 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 ha considerado para el establecimiento del Plan Director de Sostenibilidad 2018-2022, y se ha considerado también para la elaboración de la presente Memoria.

Como resultado de este proceso se obtuvo la **Matriz de Materialidad**, que se presenta a continuación. Los aspectos ubicados en la zona sombreada de color púrpura representan los temas materiales tanto para el Grupo como para los grupos de interés de Uriach.



\* Aspectos no GRI      ● temas materiales

Los asuntos más relevantes para Uriach, fruto del 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

### 3. GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Aspectos materiales	Alcance	Implicación
<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

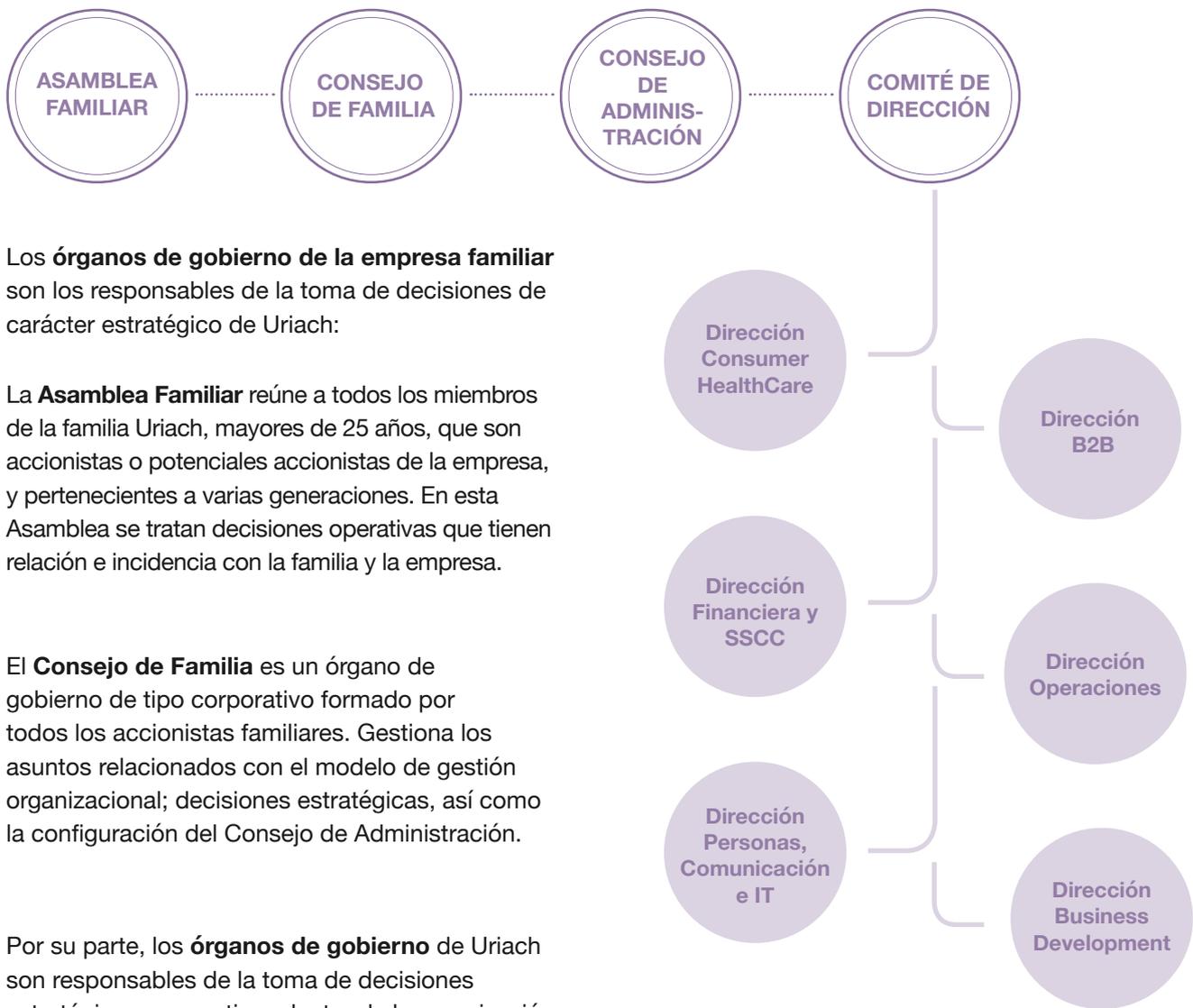


# 4 BUEN GOBIERNO

# Empresa familiar y Buen Gobierno

La gestión de Uriach refleja el compromiso de los accionistas 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.

Nuestro modelo de gestión empresarial ha ido evolucionando a lo largo de la trayectoria histórica de la compañía, 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. En este sentido, hemos puesto la mirada en promocionar una excelente gestión empresarial, que sea sostenible a largo plazo.



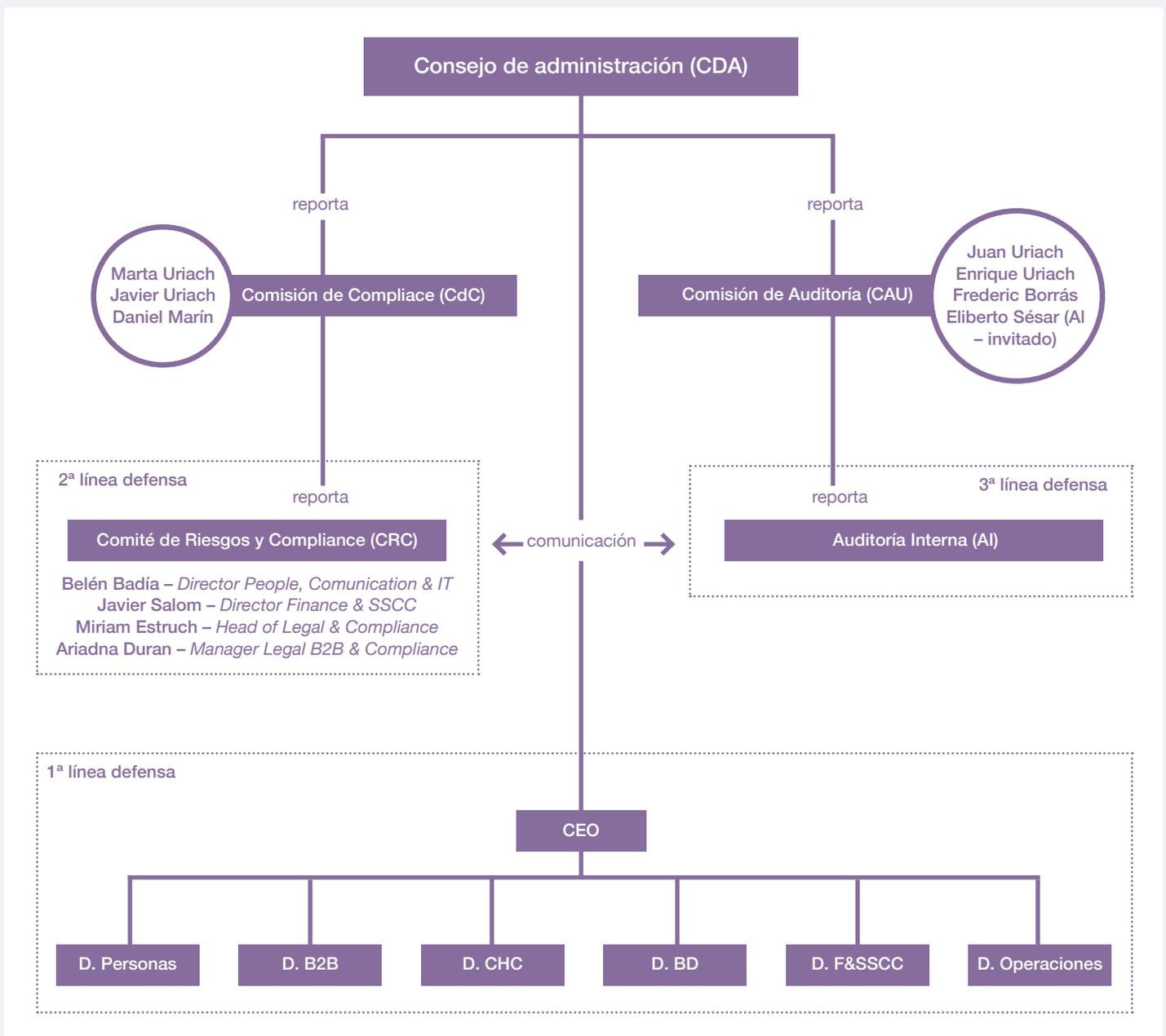
4. BUEN GOBIERNO

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.

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.

El **Comité de Dirección** dirigido por Oriol Segarra Montaner, Consejero Delegado, está constituido por los Directores de las distintas áreas de negocio y áreas funcionales de Uriach.

En el año 2000, se aprobó el **Protocolo Familiar** con el objetivo de fomentar el buen gobierno familiar. En este documento queda recogido el esquema organizacional de los órganos de gobierno de la empresa familiar 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

## Marco General de Gestión de Riesgos

El Consejo de Administración de Uriach ha tomado el compromiso de implementar un **sistema de buen gobierno corporativo**, que permite desarrollar el negocio de una manera ética, rentable y sostenible.

En este ámbito, Uriach ha desarrollado un **Marco General de Gestión de Riesgos**, que es de aplicación a todas las sociedades que forman el Grupo, y que proporciona un marco de actuación para el establecimiento, funcionamiento y desarrollo de las políticas dentro de la Compañía.

El Modelo de Gestión de Riesgos principalmente tiene los siguientes objetivos:

- Definir las personas responsables que intervienen en cada política, así como sus roles y responsabilidades.
- Definir los elementos principales de la política.
- Establecer las actividades para la gestión de los riesgos corporativos, identificando los componentes esenciales y el sistema de reporting, supervisión y difusión.

El **Marco General de Gestión de Riesgos** 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 Uriach, entre las cuales se pueden identificar como los más relevantes los siguientes:

---

**Riesgos corporativos.**

---

**Riesgos asociados con el modelo de delitos aplicable del Código Penal de aplicación en cada uno de los países relevantes.**

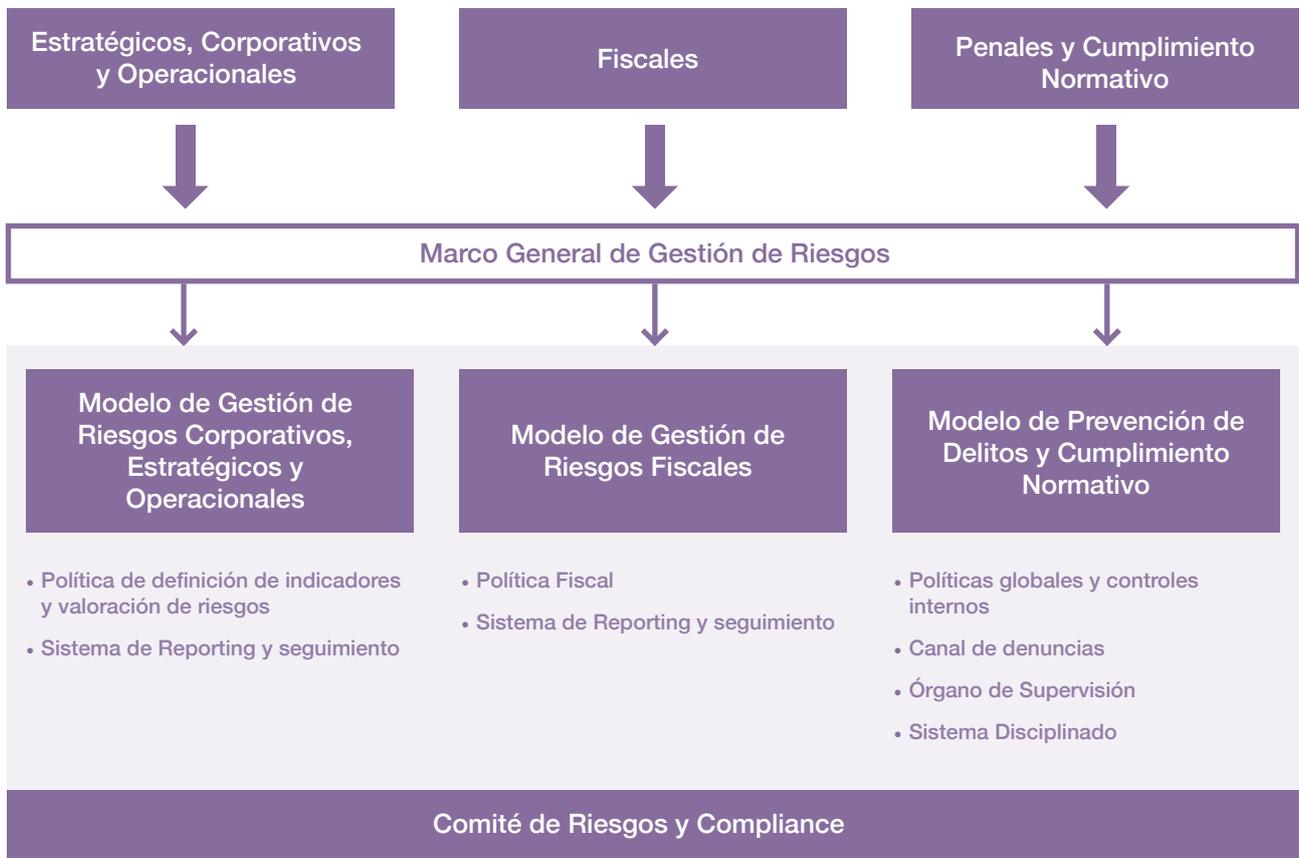
---

**Riesgos fiscales.**

---

EL SISTEMA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PERMITE DESARROLLAR EL NEGOCIO DE UNA MANERA ÉTICA, RENTABLE Y SOSTENIBLE

### Mapa de riesgos URIACH



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

Dentro de este primer Modelo, se han recogido cinco modalidades de riesgos:

- **De Gobierno Corporativo:** relativos al Consejo de Familia, al funcionamiento y composición del Consejo de Administración y a las Comisiones Delegadas;
- **Estratégicos:** relativos a la consecución de los objetivos corporativos de Grupo Uriach;
- **Operacionales:** relativos a pérdidas por fallos o por gestión inadecuada de procesos internos, personas, sistemas, utilización de los activos o de la infraestructura operativa;
- **Financieros:** derivados de las principales variables financieras;
- **Legales / De cumplimiento:** relativos al cumplimiento de leyes, regulaciones o estándares del mercado en el que Grupo Uriach opera, así como cumplimiento de políticas internas.

Los riesgos corporativos se canalizan a través de distintas políticas que definen los indicadores y la valoración de los referidos riesgos.

Este Modelo es coordinado por el **Comité de Riesgos y Compliance** (el “CRC”, cuya función se describe más adelante). El CRC es el órgano responsable de establecer y definir el Modelo, y de velar y promover su cumplimiento y mejora continua, así como elaborar y actualizar de forma periódica un mapa de riesgos corporativos (“Mapa de Riesgos”) valorados según la metodología de valoración establecida en el presente documento.

En el Mapa de Riesgos podemos encontrar algunos riesgos no financieros entre los que destacan los que se puede observar en la siguiente tabla:

Riesgo	Valoración	Principales acciones de mitigación
Ausencia de un Mapa de Políticas Corporativas actualizado y compartido en el Grupo	Alto	Establecimiento del control efectivo e implementado del modelo marco de políticas y protocolos del Grupo publicados en la Intranet de Uriach.
Adaptación al reto digital y de robotización	Alto	Implementación del Business Continuity Plan. Implementación de diferentes herramientas digitales, como la APP de Uriach, la ampliación de la intranet o el Success Factor.
Riesgo en ciberseguridad	Alto	Creación de un protocolo de ciberataques.

Riesgo	Valoración	Principales acciones de mitigación
Ausencia de plan alternativo de proveedores: desabastecimiento de materias primas críticas	Alto	Análisis y seguimiento de proveedores considerados como “proveedores críticos con riesgo alto”. Trabajo continuo en la homologación de proveedores alternativos para los identificados como “críticos de alto riesgo”.
Riesgos de seguridad medioambiental en fábrica de Urquima	Alto	Ver punto "Gestión ambiental" en el apartado 10. Sostenibilidad Ambiental
Avanzar en el alineamiento de la estrategia de negocio con la estrategia de RSC	Medio	Plan Director de Sostenibilidad 2018 – 2022. Elaboración anual del Estado de Información no Financiera.
Riesgo reputacional por compras a proveedores que no cumplen con los requisitos de Compliance de Uriach	Medio	Aceptación del Código Ético por parte de los proveedores con los que contrata Uriach. Alta de los proveedores de Uriach en la plataforma “ITBID”.
Aumentar el lanzamiento de productos innovadores en el mercado	Medio	Mecanismo de clasificación de lanzamiento de productos de Uriach, que permite medir el grado de innovación en estos.
Riesgo de sanciones por incumplimiento de normativas, en especial las medioambientales	Medio	Ver punto "Gestión ambiental" en el apartado 10. Sostenibilidad Ambiental

### Descripción del sistema de Compliance en las filiales

El sistema de Compliance concebido para el Grupo Uriach es aplicable a todo el Grupo. Ello 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 esté presente Uriach 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 231°, 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 los colaboradores de Uriach. 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 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.

## Elementos principales del Modelo de Gestión de Riesgos corporativos, estratégicos y operacionales

### Fijación de objetivos corporativos

La fijación de objetivos corporativos (a largo, medio y corto plazo) es la base y el punto de partida para la identificación y valoración de los riesgos, así como de las actividades de control que se derivan de los mismos y que permiten gestionar los riesgos en Grupo Uriach. La fijación de objetivos es un proceso continuo en el que, con una periodicidad determinada por Grupo, se supervisa la consecución de los mismos y éstos se ajustan si es necesario.

### Identificación y valoración de riesgos: Mapa de Riesgos Corporativos

El objetivo del proceso de identificación de riesgos es detectar los riesgos internos y externos que podrían impedir la consecución de los objetivos definidos en el Plan Estratégico del Grupo Uriach, prestando especial atención a los riesgos más relevantes.

La identificación de riesgos se divide en dos niveles, diferenciando entre dos mapas de riesgos corporativos: Gobierno Corporativo y Comité de Dirección (CODI). En el primer caso, se engloban los riesgos que afectan al Consejo de Familia y al Consejo de Administración. Por otra parte, los riesgos que comprende el mapa de riesgos a nivel CODI, son aquellos operativos que pertenecen a la gestión directa del negocio.

En base a la metodología COSO II utilizada para la identificación de riesgos, los factores que pueden afectar negativamente a la consecución de los objetivos de Grupo Uriach, contemplan las cinco categorías generales de riesgo referidas al inicio de la descripción de este Modelo. Dentro de estos cinco factores de riesgo se engloban todos los riesgos potenciales en la medida en la que afectan a las actividades del negocio del Grupo.

Una vez identificados los riesgos, se valora si el entorno de control existente es suficiente atendiendo así el nivel de riesgo residual aceptable para la organización. Todo riesgo detectado se valora haciendo especial referencia tanto a su probabilidad de ocurrencia como al potencial impacto negativo en el Grupo, que se calcula mediante una metodología homogénea de valoración de riesgos corporativos.

### Valoración de la probabilidad de ocurrencia

La probabilidad de ocurrencia es la probabilidad de que se materialice el riesgo en la Compañía teniendo en cuenta los controles y/o medidas existentes. Ésta se clasifica en cinco niveles, de menos a más probabilidad de ocurrencia: nula, muy baja, baja, media, alta y muy alta.

### Valoración del impacto

Se entiende por impacto el efecto que causaría la materialización del riesgo en el Grupo Uriach, teniendo en cuenta los controles y/o medidas existentes. Éste, igual que la probabilidad de ocurrencia, se clasifica en cinco niveles, de menor a mayor impacto: nulo, muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Además, también se valora si el riesgo tiene un impacto reputacional en el Grupo, es decir, si genera una pérdida de confianza en mayor o menor medida por parte de algunos de los grupos de interés.

### Indicadores de riesgo

Con el objetivo de monitorizar la probabilidad de los riesgos corporativos de Grupo Uriach, se han establecido los indicadores de riesgo apropiados. Dichos indicadores permiten medir la evolución de los riesgos de forma cuantitativa o cualitativa. Para ello, se ha establecido un indicador para cada

riesgo de la Compañía.

Son las áreas corporativas de Uriach, de acuerdo con su actividad profesional diaria, las encargadas de identificar los indicadores de riesgo para aquellos riesgos de los que son responsables. Asimismo, se establecerán nuevos indicadores siempre que se considere necesario.

#### Planes de acción

Con el objetivo de mitigar los riesgos residuales, tras la aplicación del indicador correspondiente, se establecerán planes de acción para gestionar cada riesgo en particular.

El CRC, junto con cada departamento responsable, establecerá un plan de acción para aquellos riesgos corporativos clasificados como alto o medio. Para la definición de estos planes de acción, el CRC podrá apoyarse en las áreas implicadas y deberá detallar, entre otros, aspectos como las actuaciones principales, el plazo de ejecución y los responsables y/o personas vinculadas en su ejecución.

Las actuaciones a implementar estarán dirigidas a reducir la probabilidad de ocurrencia, su impacto o ambas variables. En función del nivel de riesgo residual asociado a cada riesgo, se definirá la priorización y el plazo de implementación de los planes de acción. Una vez establecidos los planes de acción a implantar, el CRC será el responsable de realizar un correcto seguimiento de la consecución de los mismos, debiendo:

- Recibir la información referente a los riesgos que reportan las áreas y unidades de negocio.
- Monitorizar el Modelo a nivel de gestión e implementar las mejoras correspondientes.

#### Reporting

Para asegurar la efectividad del Modelo, se debe disponer de una información adecuada y actualizada. Para ello se ha establecido un modelo de reporting a la Comisión de Compliance. Así pues, el CRC deberá:

- Realizar un reporting mensual a Auditoría Interna, semestral a la Comisión de Compliance y anual al Consejo de Administración sobre la situación de los riesgos de cada área y unidad organizativa, así como de la evolución de los planes de acción.
- En caso de eventos considerados como una emergencia, hacer un reporting inmediato a la Comisión de Compliance o al Consejo de Administración.

Para ello, el CRC realizará un seguimiento de la evolución de los riesgos residuales corporativos identificados y valorados (una vez valorado el entorno de control para los mismos) con el objetivo de asegurar una monitorización continua de los principales riesgos. En este sentido, se lleva a cabo un modelo de reporting a la Comisión de Compliance y al Consejo de Administración (con la correspondiente periodicidad), que consiste en un análisis detallado de la evolución de los riesgos mediante los indicadores definidos y el estado de implementación de los planes de acción.

Adicionalmente, tal y como se indica en el Reglamento del CRC, dicho órgano establece una comunicación fluida con Auditoría Interna sobre los aspectos más relevantes del Modelo que puedan afectar a dicha función para el ejercicio de sus responsabilidades.

### Supervisión

La actividad supervisora consiste en evaluar el proceso de identificación de los riesgos residuales que puedan afectar al negocio (teniendo en cuenta los controles que existen para mitigarlos), que los planes de acción se implementan en los plazos definidos y comprobar de forma periódica que funcionan eficazmente.

El Modelo se evalúa con una periodicidad mínima anual, y, además, siempre que se produzca un cambio relevante en el negocio (nuevos segmentos o canales, iniciativas estratégicas, etc.), así como bajo el criterio subjetivo del CRC. Es decir, aunque la identificación de riesgos es un proceso continuo que se lleva a cabo a lo largo del ejercicio, cuando se detecten nuevos eventos o circunstancias que puedan suponer riesgo para el Grupo, el

CRC promoverá y coordinará la identificación y actualización periódica, al menos una vez al año, de nuevos riesgos corporativos por parte de las diferentes áreas y unidades negocio.

No obstante, cada vez que un responsable identifique un nuevo riesgo en su área, lo propondrá al CRC para su consideración. La revisión llevada a cabo por el CRC con carácter previo a la incorporación del riesgo en el Mapa de Riesgos tiene como objetivo principal la validación de la información y la aplicación adecuada de los criterios de gestión de riesgos definidos e incluidos en el presente documento. Durante este análisis, el CRC puede aceptar o no la integración del nuevo riesgo, así como modificar alguno de los ya existentes con la nueva información recibida.

### Modelo de Gestión de Riesgos Fiscales

El **modelo de gestión de riesgos fiscales** se encuentra en fase de desarrollo y se prevé su aprobación durante el ejercicio 2020.

### Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo

Dentro del Marco General de Gestión de Riesgos, Uriach ha desarrollado el **Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo** que contiene una descripción de los elementos clave, tanto organizativos como documentales, que aplica para evitar que se produzcan infracciones de la ley y, en especial, de los actos tipificados en el Código Penal.

Este Modelo se rige por los siguientes principios:



Independencia y  
transparencia



Respeto a la  
legalidad y  
tolerancia cero a la  
comisión de ilícitos



Respeto a la imagen  
y a la reputación de  
Uriach



Comunicación:  
denuncia interna  
(a través del Canal Ético)  
de cualquier actuación  
ilícita

El contenido de este Modelo es el siguiente:

### **Código Ético**

Es el instrumento de mayor nivel en la estructura normativa de Uriach. Contiene todos los principios éticos que Uriach aplica en todos los ámbitos de la 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 sólo a cualquier persona que se integre en la estructura organizativa de Uriach, sino también a proveedores, clientes, distribuidores, profesionales externos y representantes de Uriach, y todos los contratos firmados en los que Uriach sea parte, deben incluir una cláusula de aceptación del **Código Ético** por la otra parte.

Uriach dispone de un mecanismo interno para favorecer el cumplimiento del **Código Ético** que establece el flujo de comunicación con las personas encargadas del Sistema de Compliance. Así pues, se proporciona la posibilidad de contactar tanto por correo electrónico como presencialmente para poder informar a cualquier colaborador de la conducta ética y jurídica de la organización.

En cuanto a los mecanismos externos, cualquier grupo de interés de Uriach puede establecer contacto con el departamento de Legal & Compliance a través de su persona de contacto en la organización para solicitar dicho asesoramiento.

Además, Uriach cuenta con el **Comité de Riesgos y Compliance (CRC)** que una de sus finalidades es el desarrollo y el control de 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**, que permite remitir con total confidencialidad las consultas sobre el **Código Ético** y su aplicación, así como informar de posibles incumplimientos y vulneraciones.

El **Canal Ético** dispone de un procedimiento el cual incluye la recepción de las denuncias y su análisis preliminar, el nombramiento del instructor y la tramitación del expediente, la elaboración de un informe de instrucción que se debe aprobar por el **CRC**, y finalmente la tipificación de la falta, y si es necesario la adopción de medidas o sanciones pertinentes así como medidas cautelares que puedan garantizar la correcta finalización de la investigación interna. Por último, el procedimiento también incluye la necesidad de la notificación a las partes y la custodia del expediente.

### Normativa Interna

Uriach dispone de un **Cuerpo Normativo** que recoge todas las medidas preventivas y controles que deben ser aplicados en la actividad diaria. Este cuerpo normativo se compone de:

- **Políticas Marco:** instrumento normativo de máximo nivel, que describe los principios que inspiran la actividad preventiva de Uriach. Establecen el punto de partida para la redacción de los protocolos, que describen de forma más detallada las normas y/o los procedimientos. Actualmente las Políticas Marco aprobadas son las siguientes:
  - Política Marco Anticorrupción
  - Política Marco de Compras
  - Política Marco de Personas
  - Política Marco de recursos IT
  - Política Marco de Protección de Datos
  - Política Marco de RSC

### Protocolos y Políticas Operativas

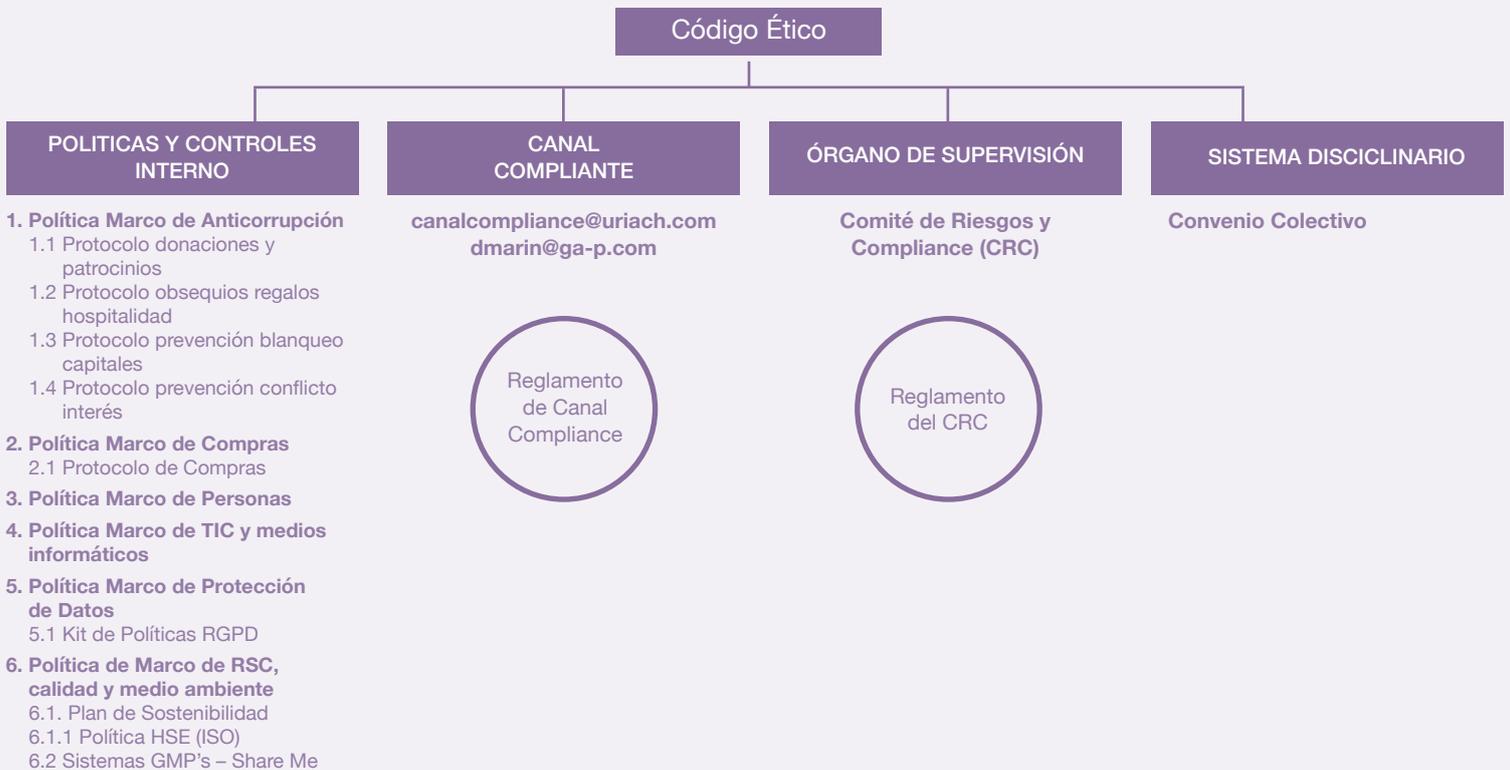
Instrumentos normativos de nivel medio, que desarrollan con más detalle los objetivos de control establecidos en las Políticas Marco. Describen activos a proteger, funciones de prevención y control y obligaciones a cumplir.

### Procedimientos

Instrumentos normativos de menor nivel, que describen con gran detalle las acciones y tareas a realizar para dar cumplimiento al proceso de control establecido por una norma.

**El Sistema Disciplinario** de Uriach que sirve de base al sistema de compliance se rige por el contenido del Convenio Colectivo que sea de aplicación en cada momento y en cada uno de los países donde está presente el Grupo Uriach.

## 003. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS



## Comité de Riesgos y Compliance

Para velar por el cumplimiento del **Código Ético**, las **Políticas Marco** y cualquier otra normativa interna incluida en el **Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo**, Uriach ha creado el **Comité de Riesgos y Compliance** (CRC) que realiza las funciones de seguimiento del mencionado modelo y ejecuta las siguientes tareas:

- Promover una cultura preventiva de no tolerancia hacia la comisión de ilícitos;
- Identificar las actividades más susceptibles de ser objeto de comisión de delitos;
- Velar por el cumplimiento del Código Ético y del Modelo de Prevención de Delitos, y de cualquier normativa interna cuyo objeto sea la prevención de ilícitos penales;
- Atender y gestionar las denuncias recibidas por el Canal Ético, e investigar las que lo requieran;
- Reportar periódicamente sobre el Modelo de Prevención de Delitos, y establecer las herramientas necesarias para asegurar la constancia y el registro de las actuaciones que integran dicho Modelo;
- Monitorizar y actualizar el Mapa General de Riesgos Corporativos del Grupo;
- Implementar las medidas correspondientes, y realizar el reporting sobre su funcionamiento.

La gestión y las decisiones que toma el CRC son de aplicación para toda la organización. Sin perjuicio de lo anterior, existen Comités de Compliance locales, como es el “*Organo de Vigilancia*” en Uriach Italia, que llevan a cabo la gestión y supervisión del Compliance a nivel local. Estos órganos locales reportan directamente al CRC. Actualmente, el *Organo de Vigilancia* en Italia ya es una realidad, y funciona velando por el cumplimiento normativo en todas las actividades de Uriach Italia. Sin embargo, el Compliance en Portugal todavía está siendo implementado y se creará de forma efectiva entre 2020 / 2021.

El **Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo** ha identificado tres líneas de defensa.

La **primera línea de defensa** la conforman el Comité Directivo junto con todos los colaboradores de Uriach, 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. Además, el CRC gestiona y coordina el mapa de riesgos de toda la organización, validando los indicadores y controles que permiten que este evolucione. 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.

El **Reglamento del Comité de Riesgos y Compliance**, aprobado en fecha 7 de marzo de 2019 pormenoriza el funcionamiento del CRC, estableciendo las reglas básicas de actuación, organización y funcionamiento interno y las funciones, deberes y obligaciones de sus miembros.

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

- De manera anual, a través de un informe de resultado del ejercicio anterior, con identificación de acciones implementadas y nuevos planes de acción para el nuevo ejercicio.
- Dos veces al año 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 2020, está previsto que el CRC reporte al **Consejo de Administración** el resultado del seguimiento ejecutado durante el año 2019, 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 **tercera línea de defensa es la Auditoría interna**, quien se encarga de auditar que el modelo funciona y que los procesos y controles identificados e implementados en la organización son coherentes y están correctamente diseñados. Por lo tanto, audita que el modelo es válido.

Durante el año 2019 los principales trabajos de auditoría interna realizados fueron:

- Supervisión de las Políticas corporativas del Grupo.
- Revisión del mapa de riesgos corporativos y sus indicadores.
- Revisión del proceso de gestión del riesgo en ciberseguridad, que incluye: ataques informáticos, fishing, protección de la información confidencial y bloqueo del sistema, entre otros.
- Revisión del modelo de control interno de las filiales en Italia.
- Auditoría del proceso de compras y las órdenes de compra.
- Trabajo sobre la obsolescencia: análisis de sobrestock de producto.
- Revisión del reporting financiero de Uriach Portugal.

Por último, en este punto resulta relevante mencionar que durante el año 2019 el CRC registró un total de 4 denuncias.

## Formación interna en Compliance

Para garantizar una aplicación efectiva del modelo de prevención de delitos y cumplimiento normativo, Uriach lleva a cabo formación interna sobre compliance a:

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

La formación en Compliance, que incluye referencias específicas a la lucha contra la corrupción y el soborno se está implantando de forma paulatina a toda la organización.

En relación a la formación de los órganos de gobierno, **el Consejo de Administración de Uriach se encuentra plenamente formado en Compliance**, por tanto, las 10 personas miembro del Consejo se formaron en 2019 en esta materia, que incluye referencias específicas a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Cabe destacar que para el año 2020 se ha planificado extender la formación sobre compliance a todos los equipos de trabajo de Uriach.

## Lucha contra la corrupción y el soborno

Uriach basa sus relaciones tanto con el sector público, como con el sector privado, en los principios de transparencia, libre competencia e igualdad de oportunidades, y descarta cualquier actuación orientada a conseguir una ventaja frente a los competidores, en el mercado o en los contratos públicos, con clientes, o con proveedores, que se base en un acto ilícito.

Para desarrollar el apartado del **Código Ético** que corresponde a la lucha contra la corrupción y el soborno, Uriach ha elaborado la **Política Marco en Anticorrupción**, que establece el marco general para minimizar el riesgo de corrupción en el seno de la Compañía, así como ayudar a los colaboradores a reconocer y evitar cualquier práctica de corrupción.

Uriach vela por la aplicación real y efectiva de las medidas de prevención y control previstas en esta Política, de manera que este sistema

de autorregulación consiga la eliminación de comportamientos que puedan poner en riesgo la reputación en el mercado y los activos materiales e inmateriales de Uriach.

Esta Política se desarrolla en los distintos Protocolos que se detallan a continuación:

- Protocolo de Regalos y Hospitalidad.
- Protocolo de Donaciones y Patrocinio.
- Protocolo de Conflictos de Interés.
- Protocolo de Prevención de Blanqueo de Capitales\*.
- Protocolo de actuación de colaboradores y personal externo ante una inspección de autoridades sin previo aviso.

\*El Protocolo de Prevención de Blanqueo de Capitales se encuentra en fase de desarrollo, su aprobación y publicación está prevista para 2020, 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 afectan a la organización en materia de **corrupción y soborno**, Uriach ha llevado 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 las actividades del Grupo 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 se toman en Uriach 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.

## Lucha contra el blanqueo de capitales

La Política Marco Anticorrupción, aprobada por el CRC en fecha 7 de marzo de 2019, y publicada en la misma fecha en la Intranet Corporativa para el conocimiento de todos los colaboradores de Uriach, se desarrolla a través de varios protocolos, siendo uno de ellos el Protocolo de Prevención de Blanqueo de Capitales.

En la actualidad, Uriach se encuentra trabajando en un borrador de dicho Protocolo, cuya aprobación e implantación está prevista para este año 2020. El mencionado Protocolo establecerá las pautas por las que deberá regirse Uriach en cuanto a la lucha contra el blanqueo de capitales.

Además, todos los colaboradores de Uriach, incluyendo empleados, colaboradores externos,

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 del marco de la gestión de Compliance se establece la implantación de actualización de las políticas existentes, creación de nuevos protocolos, plan de formación y comunicación, y coordinación a nivel de Grupo para todas las filiales.

Por último, mencionar que durante 2019 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 contratos con colaboradores, clientes o proveedores por casos de corrupción o soborno.

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.

En concreto, todos los colaboradores deben regirse por lo dispuesto en los Apartados 1 (Cumplimiento de la Ley), 4 (Desempeño de una conducta profesional íntegra), y 8 (Ventajas económicas, atenciones y regalos de empresa), del referido Código Ético. Es en este último apartado octavo, en el que, entre otros, Uriach se compromete a trabajar bajo los principios de transparencia e igualdad de oportunidades, y descarta cualquier actuación orientada a conseguir una ventaja ilícita ante sus competidores, tanto en el ámbito público como en el privado.

# Principales factores y tendencias del entorno que pueden afectar a la compañía

En la última década, el sector farmacéutico en España – y a nivel mundial – ha sufrido grandes cambios, destacando entre los principales factores 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.

Parte de este nuevo paradigma es debido a un cambio en la mentalidad de los ciudadanos (consumidores o pacientes) que apuestan, cada vez más, por su calidad de vida, bienestar, prevención y autocuidado. Ello nos lleva a que los ciudadanos están más sensibilizados, e informados, sobre su salud, y son ellos mismos los que buscan soluciones y servicios.

La apuesta por el Consumer Healthcare de muchas compañías farmacéuticas lo convierte en una de las mayores tendencias mundiales dentro del autocuidado de la salud. Esta tendencia, obliga a dar respuesta a los consumidores, y que puede tener respuesta en base a:

- Un nuevo consumidor: el sector seduce a un consumidor cada vez más exigente, en busca de nuevas y buenas experiencias con las marcas, y que además exige un nuevo modelo relacional. Un consumidor que se cuida más, y pone mayor atención en el 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: este segmento de consumidores maduros, con edades comprendidas entre 50 y 65 años centra su principal necesidad en el bienestar. Se preocupan por su salud y se cuidan.
- El consumidor de la farmacia online: es un segmento que rejuvenece el perfil de consumidor de la farmacia, compra menos medicamentos, pero tienen 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.

# 5 EQUIPO URIACH



# Equipo Uriach

Las personas que trabajan en Uriach son nuestro principal motor y somos conscientes que el éxito de nuestro proyecto empresarial se debe a nuestro equipo de profesionales y a su actitud alineada y comprometida con los objetivos de nuestra organización.

Para nosotros cada persona es única. Por ello, trabajamos para maximizar sus competencias y habilidades personales y profesionales a través de programas de desarrollo innovadores y con un alto potencial motivador.

EL ÉXITO DE  
NUESTRO PROYECTO  
EMPRESARIAL SE DEBE  
A NUESTRO EQUIPO DE  
PROFESIONALES

## Política Marco de Personas

Para una gestión responsable de los colaboradores hemos elaborado 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 todos nuestros colaboradores, haciéndoles partícipes de la estrategia y objetivos del negocio.

Todas las sociedades de Uriach deben cuidar a sus empleados y 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 principales **riesgos relacionados con cuestiones sociales y relativas al personal**:

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

En la misma línea que en otros ámbitos, la empresa lleva a cabo diferentes medidas para mitigar estos riesgos:

- En relación a 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 a los colaboradores, 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 los colaboradores**, los hemos identificado:
  - Productos químicos.
  - Equipos de trabajo.
  - Osteomuscular.

Y hemos implementado un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, 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, tal y como se puede observar en el punto "Salud y Seguridad (EHS)" en el apartado 5. Equipo Uriach.

## Al servicio de nuestros colaboradores

En Uriach gestionamos nuestra relación con los colaboradores en base en la confianza mutua. 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, Uriach propone una serie de iniciativas estratégicas y la puesta en marcha de

políticas de gestión de personas que contribuyeron a la consecución de la certificación Top Employers.

En este sentido, Uriach ha conseguido el certificado Top Employer España 2019,



reconocimiento que otorga anualmente el Top Employers Institute por las excelentes condiciones laborales que las empresas ofrecen a sus empleados. Esta certificación se ha logrado después de superar un riguroso proceso analítico y demostrar con evidencias que se alcanzan los niveles de exigencia requeridos para poder certificarse.

## 5. EQUIPO URIACH

La base fundamental para unos buenos resultados corporativos son la calidad y el entorno de trabajo de las personas. De forma bianual, Uriach realiza una Encuesta de Clima para conocer, entre otros aspectos, el estado de ánimo y la implicación de los colaboradores, el índice de compromiso y el orgullo de pertenencia. En Uriach creemos firmemente en esta herramienta para escuchar a nuestros trabajadores y, en base a los resultados, diseñamos planes de acción para mejorar en este ámbito.

Uriach fomenta el buen clima laboral con acciones que permiten favorecer un entorno de

trabajo agradable y estimulante. Estas acciones, coordinadas principalmente por el Área de Personas y Comunicación, se concretan en poner a las personas y la comunicación interna como eje central de la gestión del cambio y la transformación, impulsando entre otras acciones formación en liderazgo, sesiones de feedback constante, offsites, eventos corporativos y manteniendo informados e implicados a los colaboradores con otras acciones de comunicación. Un conjunto de iniciativas que llevan a Uriach a ser considerada por los empleados como una de las mejores empresas donde trabajar.

### Relaciones sociales

Las relaciones laborales se vehiculan a través del diálogo personal con los colaboradores y a través de la representación sindical. Existen cinco comités de empresa en las sociedades con representación en España, con los que se mantienen reuniones periódicas para tratar los temas de mayor relevancia para los trabajadores en cada momento. En este ámbito, Uriach actúa de manera proactiva y todos nuestros canales de diálogo con nuestros colaboradores 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 Uriach tiene actividad no existe representación sindical puesto que no es obligatoria según la legalidad vigente en cada caso. Aún así, cabe destacar que, por ejemplo en Italia, Uriach actúa con la misma voluntad de generar confianza mutua entre los colaboradores y la empresa, impulsando la comunicación interna, mediante reuniones llamadas "Update Meeting", en las cuales se comparten todas las decisiones y propuestas relevantes de manera mensual.

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. En Italia, el convenio vigente es el de comercio.

En este sentido, cabe destacar que el **100% de**

**nuestros colaboradores en España e Italia están cubiertos por convenio colectivo**, mientras que los colaboradores establecidos en Portugal no gozan de esta situación. Este hecho es debido a que, a nivel legal, la relación entre empresa y trabajador se dirime de manera individual con cada uno de los trabajadores. No obstante, resulta relevante destacar que, aunque no existe convenio colectivo, las sociedades de Uriach establecidas en Portugal cumplen de manera estricta la legalidad vigente que le aplica en cada ámbito concreto.

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, por lo que respecta a la salud y seguridad de sus colaboradores en sus puestos de trabajo.

Cabe destacar que Uriach dispone de diferentes Comités de Riesgos EHS, como se detalla en el apartado "Salud y Seguridad (EHS)" en el apartado 5. Equipo Uriach de esta memoria, que coordinan y aseguran una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

# Nuestra plantilla

Durante el año 2019, el equipo de Uriach ha continuado trabajando para dar respuesta a las necesidades estratégicas del negocio.

Las cifras sobre contratación indefinida y de carácter temporal reflejan una apuesta por el empleo estable y de calidad, y por el crecimiento profesional de las personas dentro de nuestra organización.

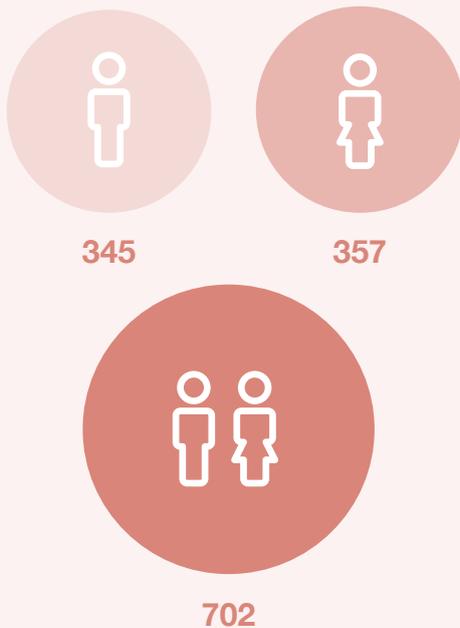
A continuación, se presentan una serie de tablas con los indicadores referentes a la gestión de personas en Uriach con fecha 31 de diciembre de 2019. En primer lugar, en relación a la distribución de la plantilla por género, cabe destacar que un 46,1% del equipo son hombres y un 53,9% son mujeres.

LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN URIACH ES DE UN 87,8% FRENTE A UN 12,2% DE CONTRATACIÓN DE CARÁCTER TEMPORAL

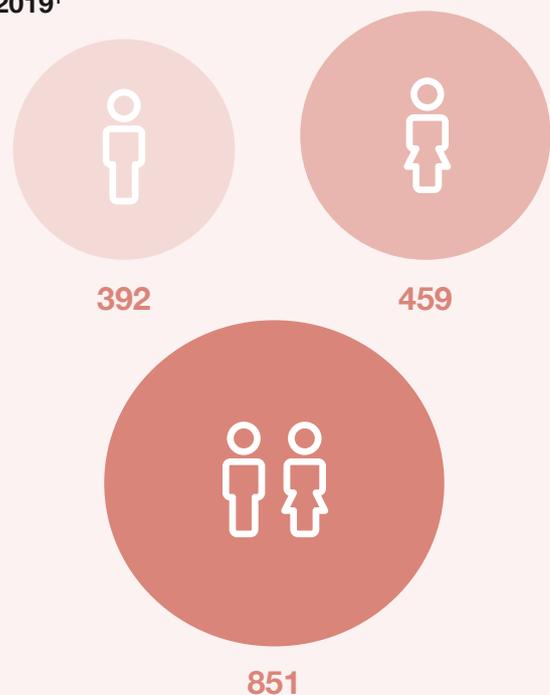
## Distribución de la plantilla por sexo

Nº empleados

2018



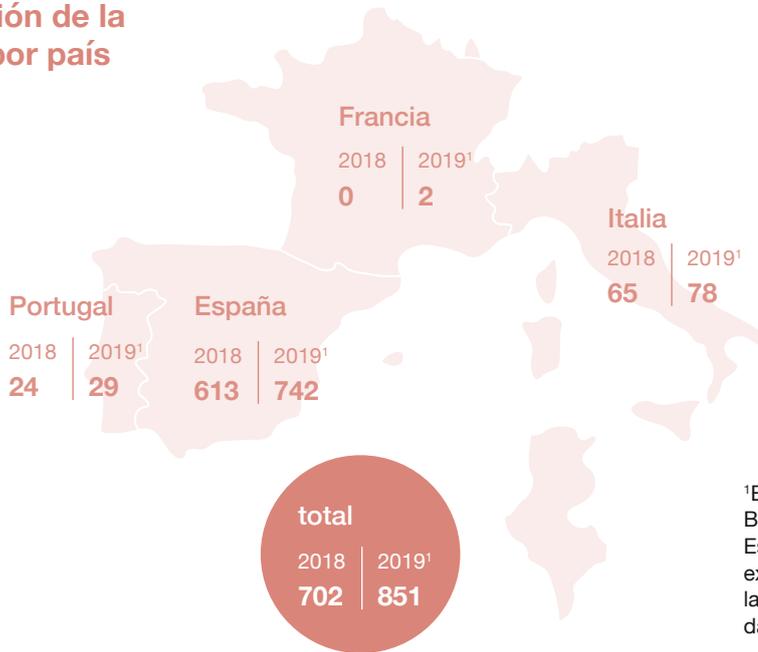
2019<sup>1</sup>



<sup>1</sup>En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance, hecho que explica la evolución de la distribución de la plantilla por sexo, de 2018 a 2019. Los datos corresponden a 31/12/2019.

Si analizamos nuestra plantilla según el país en el que los empleados realizan su actividad, se puede observar como España es el que alberga la inmensa mayoría de nuestro equipo:

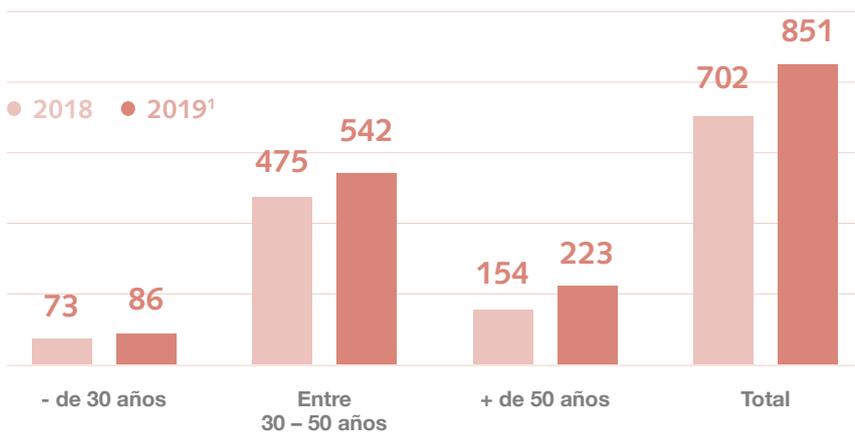
### Distribución de la plantilla por país



<sup>1</sup>En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance, con centros de trabajo en España, Italia y Francia, hecho que explica la evolución de la distribución de la plantilla por país, de 2018 a 2019. Los datos corresponden a 31/12/2019.

Desagregando la plantilla de Uriach por edad, se puede observar como la mayor parte de colaboradores de Uriach se encuentran en la franja de “entre 30 y 50 años”.

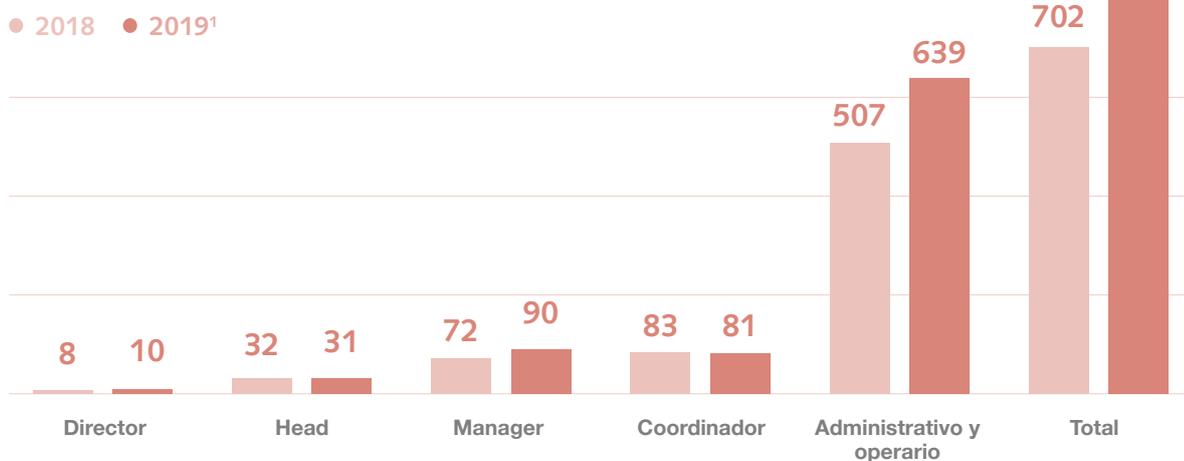
### Distribución de la plantilla por edad



<sup>1</sup>En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance, con centros de trabajo en España, Italia y Francia, hecho que explica la evolución de la distribución de la plantilla por edad, de 2018 a 2019. Los datos corresponden a 31/12/2019.

Mientras que si desagregamos la plantilla de Uriach por clasificación profesional observamos que la gran mayoría de personas trabajadoras de Uriach forman parte de la clasificación profesional “Administrativos y operarios”.

## Distribución de la plantilla por clasificación profesional



<sup>1</sup>En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance, con centros de trabajo en España, Italia y Francia, hecho que explica la evolución de la distribución de la plantilla por clasificación profesional, de 2018 a 2019. Los datos corresponden a 31/12/2019.

A continuación se pueden observar unas tablas que hacen referencia a las modalidades de contrato en Uriach desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional:

### Modalidades de contrato por sexo en Uriach<sup>1</sup>

	2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	345	357	392	459
% contratos indefinidos	95,1%	92,4%	90,3%	85,6%
% contratos temporales	4,9%	7,6%	9,7%	14,4%
% contratos a tiempo parcial	4,3%	16,5%	3,6%	4,4%

<sup>1</sup> Los datos corresponden a 31/12/2019.

### Modalidades de contrato por edad en Uriach<sup>1</sup>

	< 30 años		Entre 30 y 50 años		> 50 años	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Total de contratos de trabajo	73	86	475	542	154	223
% contratos indefinidos	83,1%	69,8%	92,5%	92,3%	75%	83,9%
% contratos temporales	16,9%	30,2%	7,5%	7,7%	25%	16,1%
% contratos a tiempo parcial	3,1%	1,2%	9%	0,9%	25%	12,6%

<sup>1</sup> Los datos corresponden a 31/12/2019.

## Modalidades de contrato por clasificación profesional en Uriach<sup>1</sup>

	Directores		Head		Manager		Coordinador		Admin. y Oper.	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Nº total de contratos de trabajo	8	10	32	31	72	90	83	81	507	639
Nº de contratos indefinidos	100%	100%	100%	100%	100%	100%	94,0%	95,1%	85,8%	84,7%
Nº de contratos temporales	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6,0%	4,9%	14,2%	15,3%
Nº de contratos parciales	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6,0%	3,7%	12,6%	4,9%

<sup>1</sup> Los datos corresponden a 31/12/2019.

Las tablas que se pueden observar a continuación corresponden al promedio anual de la modalidad de contrato por sexo, edad y clasificación profesional, para las sociedades de España, Italia y Portugal. No se han incluido los datos de Francia por no considerarse materiales (2 empleados).

## Promedio anual de contratos indefinido, temporales y parciales en España<sup>1</sup>

Contrato indefinido a tiempo completo							
Edad	Menos de 30 años		de 30 a 50 años		más de 50 años		
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	0	0	3	1	2	6
Head	0	0	9	9	1	3	22
Manager	4	1	20	25	5	14	69
Coordinador	0	3	17	11	10	5	46
Administrativos y operarios	35	21	175	158	44	56	489
Total tiempo completo	39	25	221	206	61	80	632

Contrato indefinido a tiempo parcial							
Edad	Menos de 30 años		de 30 a 50 años		más de 50 años		
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Administrativos y operarios	1	0	3	0	0	0	4
Total tiempo parcial	1	0	3	0	0	0	4
<b>Total indefinido</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>224</b>	<b>206</b>	<b>61</b>	<b>80</b>	<b>636</b>

5. EQUIPO URIACH

**Contrato temporal a tiempo completo**

Edad	Menos de 30 años		de 30 a 50 años		más de 50 años		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Clasificación profesional							
Coordinador	0	0	1	2	0	0	3
Administrativos y operarios	18	13	32	14	7	2	86
<b>Total tiempo completo</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>89</b>

**Contrato temporal a tiempo parcial**

Edad	Menos de 30 años		de 30 a 50 años		más de 50 años		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Clasificación profesional							
Coordinador	0	0	0	0	0	3	3
Administrativos y operarios	1	0	2	0	17	10	30
<b>Total tiempo parcial</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>33</b>
<b>Total temporal</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>122</b>
<b>Total general</b>	<b>59</b>	<b>38</b>	<b>259</b>	<b>222</b>	<b>85</b>	<b>95</b>	<b>758</b>

<sup>1</sup>No se reportan datos de 2018 ya que este es el primer ejercicio en el cual se reporta esta información. Incluye datos de Uriach España y Amcore Balance.



## Promedio anual de modalidad de contrato por género, edad y clasificación profesional Italia<sup>1</sup>

Contrato indefinido a tiempo completo							
Edad	Menos de 30 años		de 30 a 50 años		más de 50 años		
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	0	0	1	0	0	1
Head	0	0	1	4	0	0	5
Manager	0	0	9	10	1	8	28
Coordinador <sup>2</sup>	3	1	7	9	1	2	23
Administrativos y operarios	1	2	6	5	3	1	18
<b>Total indefinido</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>75</b>

<sup>1</sup>No se reportan datos de 2018 ya que este es el primer ejercicio en el cual se reporta esta información. Incluye información sobre Uriach Italia y Naturitas Italia.

<sup>2</sup>En Uriach Italia hay 1 persona de la clasificación profesional "Coordinador" con una modalidad de contrato temporal a tiempo completo. En consecuencia, el total de promedio de contratos en Italia sería de 76.

## Promedio anual de modalidad de contrato por género, edad y clasificación profesional Uriach Portugal<sup>1</sup>

Contrato indefinido a tiempo completo							
Edad	Menos de 30 años		de 30 a 50 años		más de 50 años		
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	0	1	0	0	0	1
Head	1	0	4	0	0	0	5
Manager	1	0	2	1	0	0	4
Coordinador	0	0	0	0	0	0	0
Administrativos y operarios	2	1	6	5	0	0	14
<b>Total indefinido</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>

<sup>1</sup>No se reportan datos de 2018 ya que este es el primer ejercicio en el cual se reporta esta información.

### Promedio anual de modalidad de contrato por género, edad y clasificación profesional Uriach Portugal<sup>1</sup>

Contrato temporal a tiempo completo							
Edad	Menos de 30 años		de 30 a 50 años		más de 50 años		
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Administrativos y operarios	1	0	2	1	0	0	4
Total contratos temporales	1	0	2	1	0	0	4
<b>Total indefinido y temporal</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>

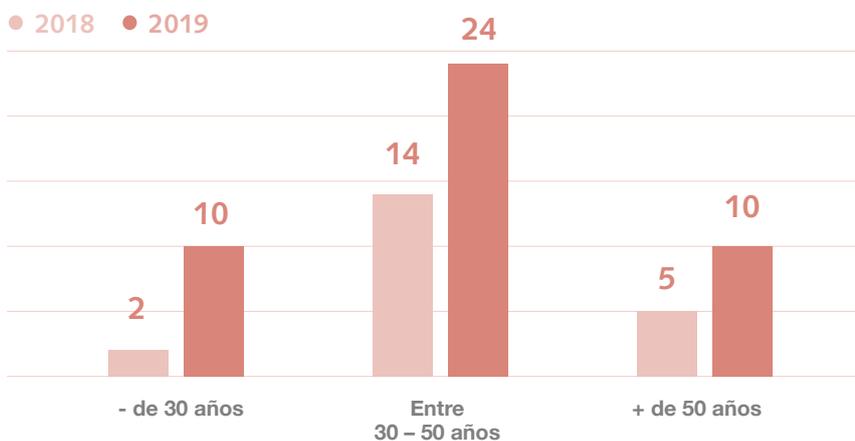
<sup>1</sup>No se reportan datos de 2018 ya que este es el primer ejercicio en el cual se reporta esta información.

Seguidamente, se incluyen una serie de tablas en las que se puede observar el número de despidos en Uriach desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.

### Número de despidos por sexo en Uriach

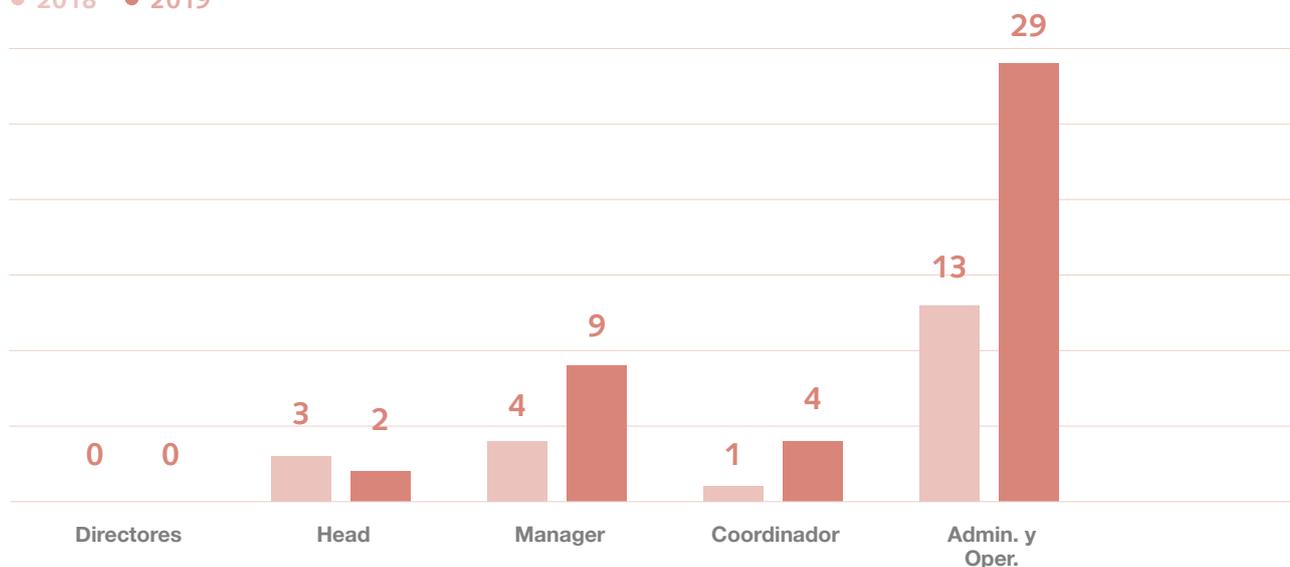


### Número de despidos por edad en Uriach



## Número de despidos por clasificación profesional en Uriach

● 2018 ● 2019



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

	España		Italia		Portugal <sup>3</sup>	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
(a 31 de diciembre)						
Remuneración media <sup>1</sup> (€) 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	----	----
Remuneración media (€) 2016	34.792	32.223	65.742	36.581	----	----
% variación en el periodo	1,48%	-11,48%	-18,63%	-6,75%	----	----

<sup>1</sup>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 han incluido los datos de Francia por no considerarse materiales (2 empleados).

<sup>2</sup>En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.

<sup>3</sup>2019 es el primer año que se reporta esta información para Uriach Portugal.

## Remuneración media por edad

	España			Italia			Portugal <sup>3</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 <sup>1</sup> (€) 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	----	----	----
Remuneración media (€) 2016	24.431	34.624	37.862	n.a	54.808	49.946	----	----	----
% variación en el periodo	-6,78%	-4,91%	-5,82%	-3,62%	-18,86%	5,34%	----	----	----

<sup>1</sup>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 han incluido los datos de Francia por no considerarse materiales (2 empleados).

<sup>2</sup>En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.

<sup>3</sup>2019 es el primer año que se reporta esta información para Uriach Portugal.

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

Remuneración media por clasificación profesional España <sup>2</sup>				
	Heads	Managers	Coord.	Admin. y operarios
Remuneración media <sup>1</sup> (€) 2019 <sup>3</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
Remuneración media (€) 2016	61.228	55.571	39.078	28.167
% variación en el periodo	5,97%	1,23%	1,18%	-3,70%

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> No se incluyen los datos sobre la remuneración media de la clasificación profesional "Directores" para España, para respetar la privacidad de estos datos.

<sup>3</sup> En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.

<sup>1</sup> No se han incluido los datos de Francia por no considerarse materiales (2 empleados).

## 5. EQUIPO URIACH

Remuneración media por clasificación profesional Italia <sup>2</sup>			
	Managers	Coordinador	Admin. y operarios
Remuneración media <sup>1</sup> (€) 2019 <sup>3</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
Remuneración media (€) 2016	51.054	35.103	28.541
% variación en el periodo	1,30%	4,01%	-6,22%

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 "Directores" para España.

<sup>3</sup> En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.

Remuneración media por clasificación profesional Portugal <sup>2</sup>				
	Heads	Manager	Coordinador <sup>3</sup>	Admin. y operarios
Remuneración media <sup>1</sup> (€) 2019 <sup>3</sup>	48.750	30.925	0	20.985

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 2019 es el primer año que se reporta este dato para Uriach Portugal. No se incluyen los datos sobre la remuneración media de la clasificación profesional "Directores" para Portugal, para respetar la privacidad de estos datos.

<sup>3</sup> En Uriach Portugal no hay ninguna persona trabajadora que ocupe un puesto en la clasificación profesional de "Coordinador".

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.

Remuneración media <sup>2</sup>	2018	2019 <sup>3</sup>
	Brecha salarial en España (%)	Brecha salarial <sup>1</sup> en España (%)
Head	-7,23%	10,04%
Manager	-1,70%	-1,19%
Coordinador	5,26%	0,81%
Administrativos y Operarios	0	-5,70%

<sup>1</sup> Brecha salarial: ((remuneración media mujeres - remuneración media hombres) / remuneración media hombres) \*100

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.

## 5. EQUIPO URIACH

Remuneración media <sup>2</sup>	2018	2019 <sup>3</sup>
	Brecha salarial en Italia (%)	Brecha salarial <sup>1</sup> en Italia (%)
Manager	-26,27%	-18,21%
Coordinador	-0,34%	5,15%
Administrativos y Operarios	4,30%	-12,58%

<sup>1</sup> Brecha salarial: ((remuneración media mujeres - remuneración media hombres) / remuneración media hombres) \*100

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.

Remuneración media <sup>2</sup>	2019 <sup>3</sup>
	Brecha salarial <sup>1</sup> en Portugal (%)
Heads <sup>4</sup>	N.A.
Manager	-15,52%
Coordinador <sup>5</sup>	N.A.
Administrativos y Operarios	-12,46%

<sup>1</sup> Brecha salarial: ((remuneración media mujeres - remuneración media hombres) / remuneración media hombres) \*100

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 2019 es el primer año que se reporta esta información para Uriach Portugal.

<sup>4</sup> No aplica porque todas las personas trabajadoras de la clasificación profesional "Heads" en Uriach Portugal son mujeres.

<sup>5</sup> En Uriach Portugal no hay ninguna persona trabajadora que ocupe un puesto en la clasificación profesional de "Coordinador".

### Brecha salarial<sup>2</sup> global

España <sup>3</sup>		Italia <sup>3</sup>		Portugal	
2018	2019	2018	2019	2018	2019 <sup>1</sup>
6,75%	-6,89%	-30,35%	-22,95%	----	21,92%

<sup>1</sup> 2019 es el primer año que Uriach Portugal reporta este dato.

<sup>2</sup> Brecha salarial: ((remuneración media mujeres - remuneración media hombres) / remuneración media hombres) \*100

<sup>3</sup> En 2019 se adquirió la sociedad Amcore Balance y sus filiales.

Por último, en este punto también queremos destacar la apuesta de Uriach por un equipo de colaboradores diverso, somos conscientes que la diversidad es un valor que enriquece a los equipos de trabajo, y en la medida de lo posible, trabajamos para incorporar personas con discapacidad a nuestra plantilla.

### Trabajadores con discapacidad en Uriach

Año	2018		2019	
Género	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Trabajadores con discapacidad en Uriach	2	6	3	9

### Organización del trabajo

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

En Uriach España se llevan a cabo acciones orientadas a favorecer el equilibrio personal, laboral y familiar de los clientes internos. Los trabajadores disfrutan de beneficios sociales que superan lo establecido en el convenio y que ayudan a aumentar su satisfacción y a la mejora del ambiente laboral ya existente en los centros de trabajo.

Estos beneficios sociales son:

**Flexibilidad.** Los trabajadores 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 éste, 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 el renting de su vehículo, 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 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 todos los colaboradores de jornada partida un servicio subvencionado de restauración atendido por una empresa externa. En caso de que el colaborador se encuentre en el centro de Sant Fost de Campsentelles, se proporcionan "Tickets Restaurant".

**Servicio médico.** Existe a disposición de los empleados 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. Durante el 2019, el programa ha crecido para abarcar más áreas de bienestar, como por ejemplo la comida saludable, con el reparto de fruta en la oficina.

## 5. EQUIPO URIACH

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

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

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

**Aparcamiento:** todos los colaboradores 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 disfrutan de la siguiente medida de conciliación:

**Flexibilidad:** Los trabajadores disfrutan de una flexibilización del horario de entrada y salida de su jornada laboral diaria.

En este marco, a continuación se incluyen algunas tablas donde se puede observar algunas de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las que dispone Uriach y el número de personas que las disfrutan por género.

Medidas de conciliación que dispone Uriach España <sup>1</sup>	2019	
	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	34	4
Jornada flexible	275	211
Permisos convenio <sup>2</sup>	330	310

<sup>1</sup> No se incluye información de Amcore Balance.

<sup>2</sup> 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.

Medidas de conciliación que dispone Uriach Italia <sup>1</sup>	2019	
	Mujeres	Hombres
Horario flexible	32	40

<sup>1</sup> No se incluye información sobre Naturitas Italia.

Medidas de conciliación que dispone Uriach Portugal	2019	
	Mujeres	Hombres
Jornada intensiva viernes por la tarde	16	4
Jornada flexible	22	7

En 2019 no se han establecido políticas de desconexión laboral, se trata de un aspecto en el cual Uriach está estudiando las posibles acciones que se pueden implantar, para gestionarlo de la mejor manera posible, con el objetivo de garantizar una plena conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los colaboradores.

## Compromiso con la diversidad y la igualdad

Uriach es una organización adaptada a la confianza de su entorno, abierta a nuevos retos y oportunidades, que cree en las personas dispuestas a mejorar. Es por ello que entiende la igualdad de oportunidades como una ventaja competitiva frente a los nuevos retos empresariales y cree plenamente en los beneficios que comporta la diversidad dentro de la organización.

Uriach dispone de un **Plan de Igualdad de Oportunidades** que promueve la igualdad y la no discriminación por razones de género, raza, religión u orientación sexual, 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 del Código Ético de Uriach.

El 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 proveedores de la Compañía. A nivel retributivo, garantizamos que nuestras tablas salariales siguen criterios de igualdad y que cumplen con los convenios colectivos que no son de aplicación.

En Uriach cualquier colaborador 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 de Uriach, discapacidades, edad, o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de los países en los que opera, 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 no se han detectado casos de discriminación ni se han emprendido acciones correctivas.

Por último, en este punto cabe destacar algunas de las **medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en Uriach Italia**:

- La dirección revisa y analiza las diferencias entre sexo en materia de retribución una vez al año.
- Existe un Comité de talento, formado por el CODI Italia 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.

## Accesibilidad

Los problemas de accesibilidad física a los entornos laborales y la dificultad para el uso de objetos y productos independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas son barreras que dificultan la plena integración en el entorno laboral y social de las personas con discapacidad.

Uriach promueve que los centros de trabajo en que desarrolla su actividad sean accesibles por todas las personas, en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma. De este modo, el centro de Palau-Solità i Plegamans, que incluye las oficinas centrales y la planta farmacéutica, está 100% adaptada.

# Gestión del talento

En línea con nuestros compromisos en el ámbito de la gestión de las personas, en Uriach tenemos como objetivo que todas las que forman parte del equipo de profesionales del Grupo, pasen sus mejores años de su carrera profesional aquí, en Uriach.

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

En este mismo ámbito, disponemos de un **Comité de Gestión de Talento**, formado por el **Comité de Dirección** (CEO y Directores de Área) y el **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 estas personas, dibujamos 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 global de las necesidades de la organización y un plan de promoción para todas aquellas posiciones que ayudaran al desarrollo de la estrategia de la Compañía.



## Promoción del desarrollo y la formación

En la línea que nos marca nuestra cultura corporativa, nuestra plantilla está sujeta a evaluaciones del desempeño, en las que los responsables evalúan a su equipo en relación con los valores de la Compañía, su aptitud y su potencial, y se fijan compromisos a cumplir durante el transcurso del año. Esta acción es clave para el diseño de los planes de desarrollo que se realizan de forma personalizada para cada colaborador.

En 2016 Uriach lanzó **Success Factor** una **plataforma de formación online** disponible para los colaboradores de Uriach España, que a día de hoy se ha consolidado y ya forma parte de su día a día. Su implantación responde a la voluntad de seguir adelante con la estrategia de transformación digital para la optimización de procesos y mejorar la experiencia del usuario.

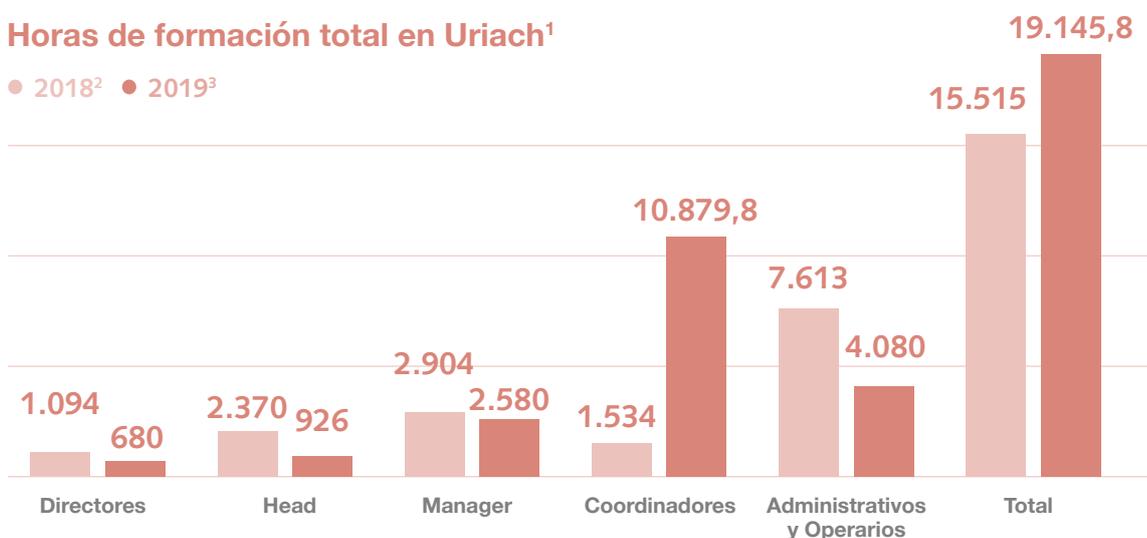
La evaluación de desempeño establece un plan de desarrollo para cada persona, en forma de un plan de formación anual. Que incluye:

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

A continuación, se presentan el número de horas de formación distribuidas por categoría profesional:

### Horas de formación total en Uriach<sup>1</sup>

● 2018<sup>2</sup> ● 2019<sup>3</sup>



<sup>1</sup> Se reportan las horas de formaciones presenciales organizadas por el departamento de recursos humanos. <sup>2</sup> Se incluye información de Uriach España e Italia. <sup>3</sup> Se incluye información sobre Uriach España, Amcore Balance España, Uriach Italia y Portugal.

## PROMOCIONAMOS LAS CARRERAS PROFESIONALES MEDIANTE PLANES DE FORMACIÓN PERSONALIZADOS

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, normalmente outdoors, 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).

Por último, sobre 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 los colaboradores, evidentemente, se incluyen todos aquellos aspectos obligatorios por la legislación vigente.

## Salud y seguridad (EHS)

En Uriach somos conscientes que nuestro principal activo son los trabajadores y, de forma consecuente, su salud y seguridad nos resulta un aspecto prioritario. El **Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (EHS)** integrado establece un conjunto de procedimientos 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.

Personas empleadas en Uriach España	2019		
	%	Hombres	Mujeres
i. Cubiertas por el sistema de gestión de seguridad y salud <sup>1</sup>	100	310	330

<sup>1</sup> El Sistema de gestión de Seguridad y Salud, actualmente cubre a los colaboradores de Uriach España, con Amcore Balance se está trabajando en la integración de los sistemas de gestión de Uriach, mientras que Uriach Italia y Uriach Portugal no disponen de un sistema de gestión de seguridad y salud.

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 del Producto. Todos estos documentos son el marco de actuación que deben seguir todos los trabajadores del Grupo para asegurar un entorno seguro y saludable.

Asimismo, hemos constituido un **servicio de prevención propio mancomunado** que opera 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 trabajadores 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 trabajadores.

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

## Plan Estratégico de EHS 2019 – 2022

Durante el ejercicio objeto de la presente Memoria, Uriach ha elaborado y ha comenzado a implementar el **Plan Estratégico de EHS 2019 – 2022**.

En dicho Plan Estratégico se han definido acciones específicas e indicadores de seguimiento e impacto, que nos permiten tener la certeza que las acciones se implementan y podemos medir su resultado.

El Plan Estratégico de EHS incluye la definición de la figura del EHS Owner, que son 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.

Los EHS Owners participan 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, se ha creado 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 incluidas en el Plan Estratégico de EHS 2019 – 2022 que ya se han realizado son:

- Definición y seguimiento de nuevos KPI de EHS.
- Desarrollo del Programa de Observaciones de Comportamiento Seguro (BOS).
- Difusión y comunicación de la campaña de sensibilización en el uso seguro de las escaleras.
- Difusión y comunicación de la campaña de seguridad vial en el recinto de Palau-solitá de Plegamans.
- Elaboración de la propuesta de Golden Rules de seguridad laboral.

## 5. EQUIPO URIACH

Por último, también cabe destacar que, dentro del objetivo de mejorar la cultura de seguridad de los colaboradores, se ha conseguido un aumento en el número de comunicados de riesgo e incidencias.

2019 ha sido un año de intenso trabajo en el ámbito de la Salud y Seguridad en el Trabajo, pero fieles a nuestra filosofía de mejora continua y en línea con lo planificado en nuestro Plan Estratégico

de EHS 2019 – 2022, durante 2020 seguiremos avanzando y llevaremos a cabo las siguientes acciones destacadas:

- Implementar el Plan de inversiones en EHS.
- Certificar el Sistema de Gestión Integrado de EHS, de acuerdo con la norma ISO45001 de gestión de seguridad y salud laboral.

A continuación, se incluyen las tablas con información relevante respecto a los accidentes laborales y enfermedades laborales en Uriach, así como el índice de frecuencia de accidentes y el de gravedad de accidentes.

Accidentes laborales en personas empleadas <sup>1</sup>	2018		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Número de accidentes con baja	6	5	6	9
Índice de frecuencia <sup>2</sup>	10,51	8,2	8,38	8,48
Índice de gravedad <sup>3</sup>	0,026	0,25	0,14	0,14
Número de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0

<sup>1</sup> En este apartado, los datos son relativos a España, puesto que en Italia y Portugal no se han registrado accidentes con baja ni enfermedades profesionales. Asimismo, no se incluye Francia porque no se considera material.

<sup>2</sup> I.F.= N° de accidentes x 10<sup>6</sup> / N° de horas trabajadas

Las horas trabajadas se calculan de manera aproximada (n° de trabajadores medio desagregado por sexo \* horas máximas contempladas en el convenio colectivo de aplicación).

<sup>3</sup> I.G.= N° de jornadas perdidas x 10<sup>3</sup> / N° de horas trabajadas

Las horas trabajadas se calculan de manera aproximada (n° de trabajadores medio desagregado por sexo \* horas máximas contempladas en el convenio colectivo de aplicación).

Horas de absentismo en Uriach <sup>1</sup>	2018		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Horas de absentismo	12.250	13.992	5.276	12.392

<sup>1</sup> 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, según la definición de absentismo que se incluye en el convenio colectivo general de la industria química.

# 6 CALIDAD Y CONSUMIDORES



# Compromiso con los consumidores

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 sentido, contamos con un amplio porfolio de productos y nuestras marcas tienen un alto reconocimiento por parte del consumidor, ocupando posiciones de liderazgo en sus respectivos segmentos. De esta manera, marcas como **Biodramina, Aquilea, Aerored, Filvit, Fisiocrem, Fave de Fuca o Halibut**, son familiares y generan confianza para los clientes de las farmacias.

Nuestra estrategia se basa en la apuesta por los mercados en auge, para dar respuesta a las nuevas necesidades de los consumidores. Un buen ejemplo es nuestra firme apuesta por el llamado sector del cuidado personal (consumer healthcare) 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. Ante esta situación, Uriach lleva ya años siendo uno de los laboratorios farmacéuticos que más ha ampliado su división de autoconsumo para la salud y bienestar de las personas.

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.

## LA MEJORA DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LA SOCIEDAD ES NUESTRA RAZÓN DE SER



# Gestión y aseguramiento de la calidad

El sector químico y farmacéutico es conocido por ser un sector fuertemente regulado al tener un impacto directo en la seguridad y la salud pública. Todo el ciclo de vida de un producto, incluyendo su desarrollo y hasta su comercialización, está sujeto a un amplio y estricto marco normativo. En este sentido, 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-Solitá 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. Pharmaceuticals and Medical Devices Agency (PMDA), Japan.	Acreditation certificate of foreign drug manufacturer. Minister of Health, Labour and welfare. Japan.
Ministry of Health of the Republic of Belarus	US Food and Drug Administration (US FDA)
Saudi Food and Drug Authority	
ISO 22716:2008	
ISO 13485:2016	

En este ámbito, resulta relevante destacar que durante el 2019 Uriach ha empezado a trabajar en la implementación del sistema de calidad de acuerdo con la ISO 22000:2018 sobre Seguridad Alimentaria y se prevé estar en situación de obtener la certificación a lo largo del año 2020.

## Farmacovigilancia

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 regulación vigente, tanto a nivel español como europeo, obliga a la empresa titular de productos

farmacéuticos a tener un registro de todas las reacciones adversas que se produzcan, así como a hacer una profunda valoración de estas.

Del mismo modo, exige entregar a las autoridades sanitarias, de manera periódica, informes de seguridad para cada uno de sus productos. Uriach utiliza el método de la notificación espontánea para

## 6. CALIDAD Y CONSUMIDORES

comunicar las reacciones adversas, notificadas por profesionales de la salud o usuarios, a las autoridades.

Uriach realiza sesiones informativas durante todo el año para sensibilizar a los trabajadores de la importancia de canalizar este tipo de información a las personas responsables de la organización.

En este sentido, el 100% de los productos comercializados por Uriach, ya sean medicamentos, complementos alimenticios

o dispositivos médicos, se evalúan según el impacto que tienen en la salud y seguridad de sus consumidores y están desarrollados para su mejora.

Cabe destacar que durante el año 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.

### 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.

En esta sociedad disponemos de un sistema de calidad implantado 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 la normativa de calidad farmacéutica (GMP) 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 ellos el **Plan Maestro de Validación**. Este plan incluye todas 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.

Existe también un procedimiento para recoger e investigar las reclamaciones del mercado, que establece 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.

Durante el año 2019 se han recibido un total de **173 reclamaciones por temas de calidad** (87 reclamaciones por temas de calidad en 2018). Todas ellas han sido registradas, investigadas y se les ha dado respuesta. En todos los casos se

### 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. El sistema de calidad de Urquima se rige por los mismos principios descritos para el ámbito farmacéutico, garantizando la seguridad, calidad y trazabilidad en todas las operaciones gracias al sistema de gestión de la calidad implantado.

Durante el 2019 se han recibido **2 reclamaciones** en este ámbito. Una vez investigadas se han determinado las acciones pertinentes para evitar su recurrencia.

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, por ejemplo falta de producto o envase dañado.

La importancia de la Farmacovigilancia no sólo 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 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 comercializa.

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

## 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.

# 7 COMUNIDAD



## 7. COMUNIDAD

Tal como marcan nuestra misión, visión y valores, en Uriach trabajamos para asegurar el bienestar de la comunidad local en la que desarrollamos nuestra actividad, así como en la sociedad en general, desarrollando 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 este ámbito, para mitigar los potenciales riesgos de alcance social, 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.

Además, la compañía dispone de un sistema de control de reclamaciones y farmacovigilancia para la rápida detección de posibles problemas de calidad, eficacia o seguridad del producto y la adopción de las medidas correctoras. Asimismo,

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 empleados son más rigurosos de lo que exige la ley y están minuciosamente documentados. Por lo que respecta al medioambiente, disponemos de políticas y procedimientos que van más allá del cumplimiento legal con el fin de minimizar nuestro impacto. Por último, 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

La Responsabilidad Social en Uriach se configura como una gestión transversal en la que todas las áreas de la empresa están implicadas, marcando nuestra actividad diaria, y entendiéndola también como el compromiso adquirido voluntariamente con cada uno de los grupos de interés con los que nos relacionamos. Desde nuestros inicios hemos desarrollado nuestra actividad con integridad, asumiendo los valores fundacionales de la organización como nuestra seña de identidad.

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.

El desarrollo sostenible de la sociedad y el planeta nos plantea nuevos retos como organización y nos ofrece la oportunidad de posicionarnos como una empresa más competitiva en el mercado, que trabaja con la intención de garantizar un desarrollo y crecimiento económico de forma sostenible, y al mismo tiempo, socialmente responsable.

En este sentido, en Uriach desarrollamos nuestra actividad en el ámbito de la salud, y, principalmente, llevamos a cabo proyectos en este ámbito, colaborando con nuestros grupos de interés, con tal de impulsar sinergias y contribuir con un impacto positivo, tanto a nivel económico, como social y ambiental. La voluntad de contribuir a alcanzar un desarrollo sostenible, 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 nuestros buenos resultados, 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.

La **acción social** la consideramos como una herramienta de colaboración con entidades que trabajan para crear una sociedad más justa y solidaria. Y en este sentido, impulsamos acciones muy diversas, pero nuestras principales áreas de acción son el **bienestar social y la formación**.

Las colaboraciones más destacadas que hemos llevado a cabo durante el año 2019 han sido:

**Fundación Vicente Ferrer:** con un programa de apadrinamiento por parte de los distintos departamentos de Uriach a título individual y la propia Compañía.

**Fundación Esclerosis Múltiple:** colaboración en programas formativos y de ocupación de personas con diversidad funcional y la colaboración con becas para jóvenes.

**Fundación Prevent:** colaboración con el programa “Aula de Emprendedores: Aprender 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.

**Cooperación internacional:** colaboración con la campaña Sonrisas por Navidad, en el que los colaboradores de Uriach tienen la posibilidad de contribuir haciendo aportaciones económicas o comprando regalos para niños en situación de vulnerabilidad. En el año 2019 se reunieron un total de 152 regalos.

**Universidad Blanquerna:** colaboración con el programa de Comunicación y Marketing en Acción Social.

**Club de Fútbol Can Calet:** colaboración con el club de fútbol en la localidad de Sant Fost de Campsentelles.

Además, Uriach también colabora 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 2019 el importe de estas colaboraciones ha ascendido a 256.228€.**

Siguiendo la línea que marca nuestra cultura corporativa, de colaborar 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, la mejora de los aspectos sociales y ambientales.

Además, resulta importante destacar la estrecha relación con la administración pública debido a nuestra actividad. En este sentido, tenemos abiertos canales de diálogo constantes con las instituciones en relación con cuestiones como el cumplimiento normativo del sector o el desarrollo de nuevos productos, entre otros aspectos.

## 7. COMUNIDAD

De esta manera, las asociaciones en las cuales Uriach forma parte, son las siguientes:

Feique (Federación Empresarial de la Industria Química Española).

Fedequim (Federación Empresarial Catalana del Sector Químico).

Anefp.

Fundación Empresa y Clima.

Sigre.

Ecoembes.



En total, durante **2019 se han aportado 143.788,10€** (164.237,02€ en 2018) en concepto de aportaciones para la membresía en estas instituciones.

### Fundación Uriach

La Fundación Uriach fue creada en 1988 coincidiendo con la celebración del 150 aniversario del inicio de la Compañía, tiene como objetivo preservar, difundir y promover el conocimiento e investigación de la Historia de las Ciencias de la Salud.

La consecución de estos objetivos centra nuestra actividad fundacional articulada 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 patronato de la FU 1838 es el máximo órgano de gobierno de la institución y el que vela por el cumplimiento de los fines fundacionales. En la actualidad lo integran 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

Contamos con la Biblioteca de historia de las Ciencias de la Salud, que se ha convertido en 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 175 años de historia, como referente de la evolución técnica y social de industria farmacéutica desde el siglo XIX.

### Difusión del conocimiento

Editamos de forma trimestral la revista Medicina e Historia y realizamos 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.

## 7. COMUNIDAD

### Uriach Gallery

Uriach Gallery es un 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 Uriach ha 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 este sector y de la sociedad.

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.

Durante el año 2019 se han recibido 81 visitas por un total de 418 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 el objetivo de fomentar y promover los estudios sobre las Ciencias de la Salud. También colaboramos juntamente con otros centros y personalidades relacionadas con el campo de la Salud.



# 8

# DERECHOS HUMANOS



# Derechos humanos

Tal y como remarca el Código Ético de la Compañía, Uriach manifiesta su 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 ámbito, cabe destacar que en el estudio de materialidad que se llevó a cabo durante el año 2018, no se detectó ningún riesgo que pueda afectar a la organización en materia de derechos humanos, debido a que se cumple estrictamente con la regulación en esta materia en los países en los que opera (España, Italia, Portugal y Francia).

Por otro lado, Uriach tiene previsto iniciar los procesos internos adecuados para garantizar que los criterios establecidos en nuestro Código Ético se cumplen por parte de nuestros proveedores y clientes en los países en los que operan.

En este sentido, Uriach está altamente comprometido en aplicar condiciones laborales justas y no discriminatorias, con la protección del medio ambiente y el aseguramiento de la salud y seguridad de sus empleados. Por ello, espera que sus Grupos de Interés cumplan con toda la normativa relativa a 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.

Uriach, en ningún caso impondrá condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales o normas internacionales.

A lo largo del período del alcance de la presente Memoria, Uriach no ha recibido **ninguna denuncia relacionada con casos de vulneración de derechos humanos** a través de los canales disponibles. En 2018 tampoco se recibieron denuncias en este ámbito.

En este ámbito, cabe destacar que Uriach desarrolla su actividad en España, Italia, Portugal y Francia, países signatarios del convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 de la OIT, cumpliendo de manera estricta la legalidad vigente en estos países sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Para más información sobre la gestión de Uriach para garantizar los derechos humanos en su cadena de suministro, ver apartado 9. Relación con proveedores.

# 9

# RELACIÓN CON PROVEEDORES

# Relación con los proveedores

La **Política de Compras** de Uriach establece un marco de actuación entre la compañía y sus 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 el Código Ético de Uriach.

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 objetivo es desarrollar la eficiencia en la contratación de bienes y servicios en base a los **principios de compra responsable**, que potencie la innovación y la ventaja competitiva, estableciendo un marco de colaboración y mejora continua con los proveedores y minimizando los riesgos derivados del mercado y de su propia actividad.

Uriach escoge a sus 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 de los proveedores de materia prima, fabricantes de producto terminado y material de acondicionamiento, estos pasan por una segunda fase de homologación que tiene como objetivo evaluar la calidad del proveedor a nivel industrial.

## URIACH ACTÚA EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES DE FORMA ÉTICA, RESPONSABLE Y TRANSPARENTE

Asimismo, todos los proveedores preferentes y críticos son evaluados una vez al año por el resultado de su función. Los resultados de estas evaluaciones son comunicados a los proveedores y en caso de que la nota no sea óptima, se les pide un plan de mejora. En caso de que el resultado sea insatisfactorio de forma recurrente se optará por bloquear y retirar la homologación al proveedor. Durante 2019 se han realizado **165 evaluaciones**, cuyos resultados no han conllevado el bloqueo de ningún proveedor.

En esta misma línea, para los proveedores más estratégicos de APIs o CMOs se ha 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. En este punto, resulta relevante destacar que desde Uriach se está trabajando para ir más allá, y se tiene previsto incluir la cláusula de aceptación de Código Ético para cada nuevo contrato que se firme con un proveedor. Asimismo, el portal del proveedor de Uriach incluye la aceptación del Código Ético para cualquier proveedor que se dé de alta en el mismo.

Además, Uriach dispone de un cuestionario RSC para proveedores. En el cual se está trabajando para que próximamente, en el proceso de selección de nuevos proveedores, el peso de la RSC sea del 5%, y facilitar así la selección de proveedores que gestionen mejor su Responsabilidad Social en caso de empate.

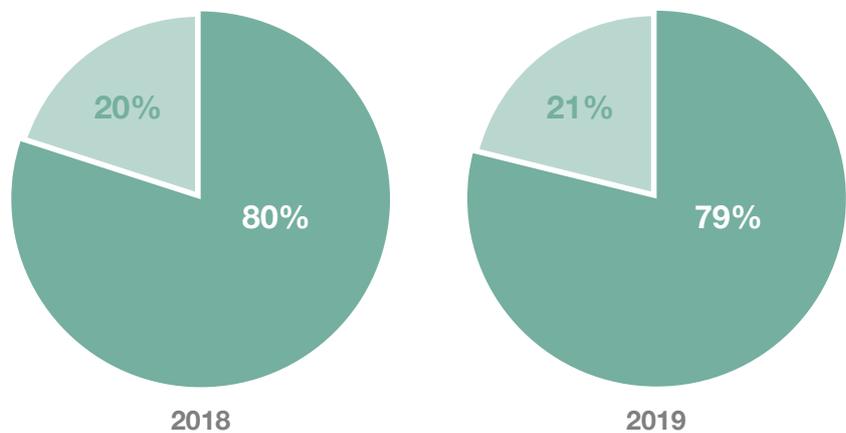
En esta misma línea, en Uriach también estamos trabajando para ir un poco más allá de la supervisión de nuestros proveedores estratégicos y, en los próximos ejercicios, empezar a auditar su comportamiento social, ambiental, ético y económico.

También cabe destacar que, como parte de nuestra filosofía para generar valor en nuestro entorno, **favorecemos la contratación de proveedores locales**, siempre que haya disponibilidad de estos. En este sentido, contamos con **1.090 proveedores locales**, un **79% del total**, y el **88% del volumen de facturación a proveedores de acondicionado del año 2019 correspondió a proveedores locales**. 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

- Nacionales
- Internacionales



Durante 2019 se han reducido levemente el número de proveedores farmacéuticos, tanto de materias primas como de acondicionado, aunque el porcentaje de facturación en proveedores locales se ha mantenido igual.

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

## 9. RELACIÓN CON PROVEEDORES

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

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

Proveedores de materias de acondicionado (packaging)		
	2018	2019
Número de proveedores de materiales (packaging)	76	70
Volumen de compra a proveedores de packaging	3,45M€	3,70M€
Número de proveedores en España	62	56
Porcentaje de proveedores de España respecto el total	82%	80%
Volumen de compra a proveedores de España	3,05M€	3,27M€
Facturación a proveedores de España	88%	88%

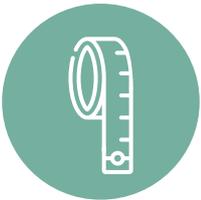
La evolución de la distribución de los proveedores según países muestra un leve crecimiento del porcentaje de proveedores en Italia, sobre todo en lo que se refiere a aprovisionamiento de materias primas. A continuación, se muestra la tabla con la distribución de los proveedores en los países más representativos.

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

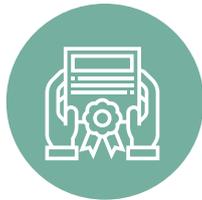
En resumen, se puede destacar que, de manera general, durante el año 2019 la cadena de aprovisionamiento de Uriach no ha sufrido cambios sustanciales.

En Uriach seguimos avanzando en nuestra voluntad de conformar una **cadena de aprovisionamiento responsable y sostenible**. Para ello, durante el año 2020 tenemos previsto implementar una plataforma colaborativa, juntamente con nuestros proveedores, a través de la plataforma ITBID. Esta plataforma colaborativa nos permitirá, entre otras cosas:

## LA NUEVA PLATAFORMA COLABORATIVA NOS PERMITIRÁ HACER UNA EVALUACIÓN CONTINUA DE NUESTROS PROVEEDORES



Medir el riesgo RSC del proveedor



Homologar productos



Realizar el seguimiento de las certificaciones



Gestionar peticiones de ofertas comerciales y adjudicaciones



# 10 SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL



# Sostenibilidad ambiental

En Uriach tenemos un compromiso con la protección de nuestro entorno y somos conscientes de los impactos ambientales que generan nuestras actividades en los centros productivos y el consumo de nuestros productos por parte del consumidor final. Por eso desarrollamos mecanismos que nos ayudan a mitigarlos.

Además, somos conscientes de la importancia de la actuación preventiva, la cual desarrollamos desde la etapa de investigación y desarrollo hasta la de fabricación 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 los principales impactos de Uriach se producen principalmente en estas instalaciones.

## Gestión ambiental

Nuestra Compañía tiene el compromiso y la responsabilidad de contribuir a 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 fabrica y comercializa.

Mediante la Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, y el resto de iniciativas, acciones y medidas que se describen en este punto, Uriach muestra como desarrolla su actividad desde el principio de prevención, trabajando para prevenir posibles impactos negativos en el medioambiente, y maximizar sus aportaciones positivas en este ámbito, siempre trabajando desde la mejora continua de sus impactos.

### Políticas y compromisos

La actuación de Uriach se basa en 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**.

En este sentido, Uriach se compromete a:

---

Cumplir estrictamente todos los requerimientos legales y otros requisitos que la organización pueda suscribir.

---

Mejorar los procesos fomentando el uso de las mejores técnicas disponibles, que sean económicamente viables.

---

Promover el uso eficiente de los recursos, agua, energía, combustibles y materias primas.

---

Minimizar la producción de residuos y emisiones.

---

Disponer de un entorno laboral seguro y saludable.

---

Proveer los recursos humanos y materiales necesarios para alcanzar esos objetivos.

---

Fomentar la participación de todas las personas empleadas en las iniciativas de seguridad, salud laboral y medio ambiente.

---

## 10. SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Con el objetivo de conseguir 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. De esta manera, a través de los objetivos y metas establecidas 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 Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.**

---

**Seguimiento de los Sistemas de Seguridad Salud Laboral y Medio Ambiente, requiriendo los indicadores del progreso en su implantación y de la mejora en los métodos de trabajo.**

---

### Resultados de la aplicación de las políticas

Las políticas de Uriach en materia ambiental se revisan de manera anual, mediante los circuitos y los sistemas internos de los que dispone la organización. Además, tal y como establece la Política, el Sistema es revisado anualmente, junto con la Dirección, para tratar los retos, oportunidades y mejoras que puedan derivarse de la gestión ambiental.

En el año 2019, se han destinado 7 personas en todo el Grupo como responsables de medioambiente, seguridad y salud.

### Sistema de Gestión Ambiental

Los **Sistemas de Gestión Ambiental** están presentes en los dos centros productivos de Uriach en España, y han permitido establecer procedimientos y responsables del seguimiento de los principales aspectos ambientales identificados como relevantes y que se relacionan con nuestra actividad.

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

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

Por su parte, en el **centro productivo de Palau-Solità i Plegamans**, el aspecto ambiental más relevante identificado es el consumo energético.

En base a la identificación de aspectos ambientales relevantes de los dos centros, se han definido las **medidas preventivas** de los potenciales impactos ambientales identificados y sus **acciones correctivas**, que permiten minimizar al máximo la ocurrencia y los efectos adversos en el medio ambiente.

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. Este hecho demuestra 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** relacionados con la actividad de la organización identificados 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 de población.

**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 Uriach ha impulsado la implementación de los mencionados sistemas de gestión ambientales de 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 que pueden afectar al funcionamiento normal de Uriach, 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 comercializa Uriach.

**Riesgo de vertido tóxico** por fallo del sistema de tratamiento de aguas en la planta depuradora (Sant Fost de Campsentelles).

Resulta importante destacar que, para estos y otros riesgos ambientales, quizás menos relevantes identificados por Uriach, la empresa dispone de procesos de control preventivo y de respuesta en caso de afectación.

En relación a la **cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales**, se establece mediante la Declaración de Garantía Responsable, de acuerdo a la Ley de Responsabilidad Medioambiental, una provisión de 1.000.000€ en la fábrica de principios activos, en Sant Fost de Campsentelles. En este sentido, durante el año 2019 se ha presentado el Análisis de Riesgo Medioambiental (ARMA) como requerimiento de la normativa de responsabilidad ambiental. De este análisis, se derivan acciones de mejora que se iniciarán en el año 2020.

## Objetivos previstos para el año 2020

- Certificación ISO 14001 integrada con la ISO 45001.
- Implementación de acciones de mejora identificadas en las auditorías energéticas realizadas, como la instalación de luces LED, el estudio de la instalación de paneles solares o la contratación de energía de origen de fuentes renovables, entre otras medidas.
- Reducción del consumo del papel almacenado e impreso al 50% en el centro de Sant Fost de Campsentelles.
- Implantación de las medidas establecidas en la mejora de la segregación y gestión de residuos del centro de Palau-Solità i Plegamans en Sant Fost de Campsentelles.
- Desarrollo de la segunda fase del proyecto de adecuación de mejora de la depuradora de Sant Fost de Campsentelles, mediante la instalación de un deshidratador de fangos más eficaz.
- Consecución de producto y embalaje natural para la marca Aquilea en el centro de Palau-Solità i Plegamans.

# Contaminación

## Emisiones de gases contaminantes

Uriach realiza 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 el desarrollo del **proyecto scrubbers** dirigido a la mejora en la reducción de las emisiones y olores en la planta química. Además, se ha instalado un nuevo intercambiador en un reactor, el cual conlleva una mejora importante para los condensados y para las emisiones en el centro de Sant Fost de Campsentelles.

De esta manera, a continuación puede observarse las **principales emisiones de gases contaminantes** asociadas a los centros de Palau-Solità i Plegamans y Sant Fost de Campsentelles.



Emisiones de gases contaminantes en Palau-Solità i Plegamans en kg		
Tipo de emisiones de gases contaminantes	2018	2019
NOx	1980 kg/año	No se realiza autocontrol <sup>1</sup>
PST	71 kg/año	No se realiza autocontrol <sup>1</sup>
Otras emisiones: CO <sub>2</sub>	1.795.970 kg/año	No se realiza autocontrol <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Para la planta farmacéutica de Palau-Solità i Plegamans no se tiene la obligación legal de recoger datos de las emisiones de NOx, PST y CO<sub>2</sub> cada año. En este marco, Uriach recoge muestras de sus emisiones de estos gases de manera bianual.

Emisiones de gases contaminantes en Sant Fost de Campsentelles en kg		
Tipo de emisiones de gases contaminantes	2018	2019
NOx	1.150 kg/año	1.184 kg/año
SOx	NA	NA
Componentes Volátiles Orgánicos	10.963 kg/año	18.395 kg/año
PST	32,87 kg/año	7,5 kg/año
COT	9.178 kg/año	15.400 kg/año
Otras emisiones: CO <sub>2</sub>	1.041.488 kg/año	1.073.374 kg/año <sup>1</sup>

<sup>1</sup>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, 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.

En las plantas de producción se dispone de sistemas de tratamiento y control de las emisiones procedentes de los diferentes procesos productivos que se llevan a cabo. En este sentido, desde Uriach cumplimos con todos los requerimientos establecidos por la autoridad ambiental competente. De manera anual, tal y como marca la legislación vigente en este ámbito, se reportan las emisiones generadas en la planta de producción de Sant Fost de Campsentelles, a través del Registro Estatal de Emisiones y Fuentes Contaminantes (PRTR) del Departament de Territori y Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya.

### 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 Uriach trabajará para cumplir los límites establecidos en este ámbito según la legislación vigente, la Compañía lleva a cabo proyectos de insonorización en los puntos más cercanos a las zonas residenciales. En este sentido, se instala material acústicamente absorbente en las cabinas clima vénetas PP de la planta química de Sant Fost de Campsentelles.

Por otra parte, y siguiendo también lo que marca el Manual, Uriach controla los impactos en el ámbito de la **contaminación lumínica**, y aunque no se considera que se tenga un impacto relevante en este ámbito, se llevan a cabo iniciativas para minimizarlo. Por ejemplo, se han eliminado y sustituido todas las lámparas y fluorescentes con vapor de Hg y se fomenta el uso de lámparas LED.

# Economía circular y gestión de residuos

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

Uriach está adherido 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, Uriach participa en el sistema global de gestión de residuos de envases y colabora en la correcta segregación en origen y gestión que sus clientes hacen de este residuo.

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.

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

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

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

<sup>1</sup>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 parte de Uriach en este ámbito se encuentran:

---

Implantación en los dos centros de contenedores para la segregación de residuos orgánicos. De esta manera, se consigue reducir los residuos banales.

---

Utilización de vasos de cartón en máquinas de café o de agua, para eliminar los vasos de plástico.

---

Utilización de cubiertos biodegradables.

---

Sensibilización a los colaboradores y campaña para el fomento de la correcta segregación de los residuos generados en los centros productivos.

---

### Gestión de aguas residuales

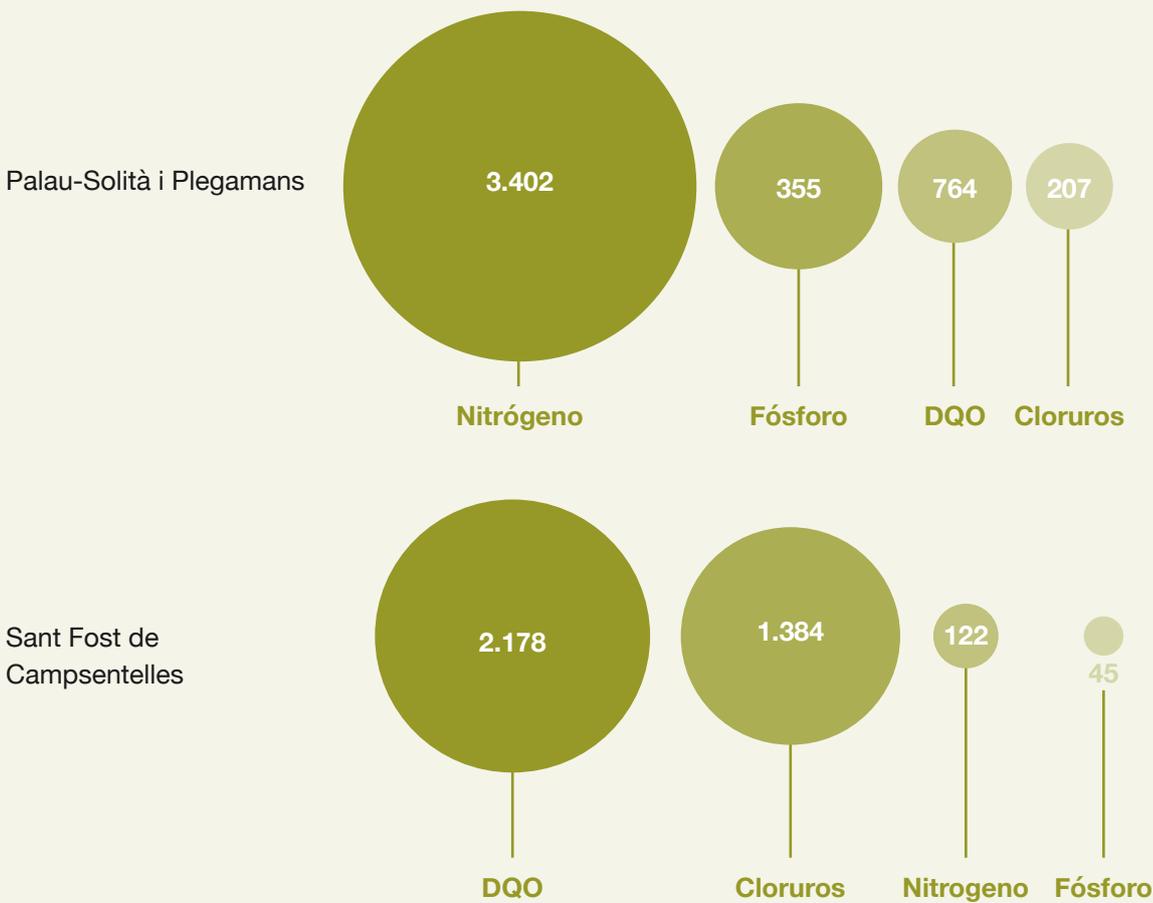
En la planta de producción de Sant Fost Campsentelles contamos con una Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) para la gestión de aguas residuales generadas durante el proceso, con el objetivo de tratar los efluentes que generamos y dar cumplimiento a los parámetros establecidos en el Permiso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

Durante el año 2019 se ha llevado a cabo la primera fase del proyecto de adecuación de mejora de la depuradora, el cual se realiza

mediante la automatización total del cuadro de control para el sistema fisicoquímico. En 2020 está aprobada otra inversión en la que se llevará a cabo más acciones de mejora en la EDAR.

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. En 2020 está aprobada una inversión de mejora del tratamiento de la EDAR de la planta farmacéutica.

### Calidad del vertido de aguas residuales en kg/año 2019



<sup>1</sup>2019 es el primer año que Uriach reporta la calidad del vertido de aguas residuales en kg/año.

## 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.

En este sentido, Uriach se compromete a estar atenta de cualquier cambio de la normativa en este ámbito, que permita luchar de forma más activa contra el desperdicio alimentario.

# Uso sostenible de recursos

## Consumo de recursos

El consumo de recursos de nuestros centros está directamente relacionado con nuestra actividad productiva, principal fuente de consumo. En el marco del compromiso de un **consumo responsable** en Uriach, contemplamos un consumo eficiente de la energía consumida, del agua necesaria para nuestros procesos y de las materias primas para la producción. En este sentido, se consideran aquellas inversiones que puedan generar un impacto positivo en el ahorro energético.

## Consumo de agua

La principal fuente de consumo de agua en la organización 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 Uriach dispone de las concesiones correspondientes para cada centro en las que se determina la autorización de aprovechamiento de las aguas subterráneas. Actualmente, estas concesiones se encuentran en fase de revisión, puesto que Uriach ha iniciado los trámites con la Agencia Catalana del Agua para ampliar su capacidad de consumo de agua de pozo.

Consumo de agua de red <sup>1</sup>		
Centro de producción	2018	2019
<b>Palau-Solità i Plegamans</b>	52.311,00 m <sup>3</sup>	21.181 m <sup>3</sup>
<b>Sant Fost de Campsentelles</b>	33.897,00 m <sup>3</sup>	20.314 m <sup>3</sup>
<b>Consumo de agua de pozo</b>		
Centro de producción	2018	2019
<b>Palau-Solità i Plegamans</b>	21.929 m <sup>3</sup>	31.167 m <sup>3</sup>
<b>Sant Fost de Campsentelles</b>	11.281 m <sup>3</sup>	11.834 m <sup>3</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>119.418 m<sup>3</sup></b>	<b>84.496 m<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> No existen limitaciones locales respecto el consumo de agua de red en las localidades donde están ubicados los centros de producción de Uriach.

La reducción en el consumo de agua de 2018 a 2019 se debe a que se han llevado diferentes iniciativas de mejora de las instalaciones con el objetivo de ser más eficientes en el consumo de energía y agua, como por ejemplo, en el centro de Sant Fost de Campsentelles se eliminaron tres torres de refrigeración y se instalaron 2 torres adiabáticas.

### 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, es también importante el material de acondicionado (packaging) utilizado en la puesta en el mercado de nuestros productos.

Consumo de materias primas		
Centro de producción	2018	2019
<b>Palau-solità i Plegamans</b>	709 tn	702 tn
<b>Sant Fost de Campsentelles</b>	1.753 tn	1.821 tn

#### Las principales materias primas consumidas en 2019 son:

Materia prima (Palau-Solità i Plegamans)



Materia prima (Sant Fost de Campsentelles)



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 2019 las principales medidas en este ámbito se han 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 energía es un tema material para Uriach, y 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 aplica a Uriach en este ámbito, se realizan auditorías energéticas en los principales centros de producción de Uriach. 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, que se irán aplicando de manera paulatina durante el 2020 y los próximos ejercicios.

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

Destacar en este ámbito que Uriach ha adquirido en el año 2019 los **certificados de origen de energía renovable** (GdOs) para el consumo de electricidad total de los centros de Palau-Solità i Plegamans i Sant Fost de Campsentelles.

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

**La reducción del consumo de gas (en kWh) en la planta de Palau-Solità i Plegamans** se ha producido por la introducción 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.

Consumo de gasoil en litros <sup>1</sup>	
Centro de producción	2019
Palau-Solità i Plegamans	1.648
Sant Fost de Campsentelles	3.916

<sup>1</sup> No se reportan datos de 2018 ya que éste es el primer año donde se reporta esta información.

Consumo de diésel en litros <sup>1</sup>	
Centro de producción	2019
Palau-Solità i Plegamans	159.189
Sant Fost de Campsentelles	0

<sup>1</sup> No se reportan datos de 2018 ya que éste es el primer año donde se reporta esta información.

Consumo de gasolina en litros <sup>1</sup>	
Centro de producción	2019
Palau-Solità i Plegamans	5.264
Sant Fost de Campsentelles	0

<sup>1</sup> No se reportan datos de 2018 ya que éste es el primer año donde se reporta esta información.

## Cambio climático

Uriach tiene un compromiso de **lucha contra el cambio climático**. En este sentido en el año 2019, hemos seguido implementando mejoras en nuestras instalaciones y hemos promovido comportamientos responsables dirigidos a reducir el consumo de energía y las emisiones de CO<sub>2</sub>.

Respecto nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, se realizan seguimientos periódicos, de acuerdo con el compromiso adoptado 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 y 2019 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
<b>Emisiones de alcance 1</b>	1.729,10	1.777,1 <sup>1</sup>
<b>Emisiones de alcance 2</b>	2.510,45	0 <sup>2</sup>
<b>Emisiones de alcance 3</b>	166,28	550,3

Emisiones de gases de efecto invernadero en toneladas de CO <sub>2</sub> equivalentes		
Sant Fost de Campsentelles	2018	2019
<b>Emisiones de alcance 1</b>	1.019,68	1.031,7 <sup>1</sup>
<b>Emisiones de alcance 2</b>	798,84	0 <sup>2</sup>
<b>Emisiones de alcance 3</b>	43,05	29,0

<sup>1</sup> 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, 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, se deben al uso de una metodología distinta en los respectivos cálculos.

<sup>2</sup> El resultado de las emisiones de alcance 2 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 2.053,43 t CO<sub>2</sub> eq y 764,24 t CO<sub>2</sub> eq respectivamente. Se han calculado considerando el factor de emisión del mix de producción de 2019 de la CNMC.

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.
- Transporte de mercancías.

### Transporte ferroviario:

Trayectos que se han realizado para ir a las convenciones de los delegados de ventas y otros trayectos realizados. El medio de transporte en este caso ha sido el AVE y se ha tenido en cuenta el origen y el destino, la distancia total recorrida en km y el número de pasajeros por trayecto.

### Transporte aéreo:

Trayectos que se han realizado para ir a las convenciones de los delegados de ventas y otros trayectos realizados. En este caso, se ha tenido en cuenta el número de pasajeros, la ciudad de origen y destino, las emisiones de CO<sub>2</sub> y los km totales del recorrido.

### Residuos:

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

### 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.

### **Residuos:**

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

### **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 desarrollada durante el año 2019 en este ámbito ha sido 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.

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

Uriach tiene como objetivo desarrollar e implementar un **Plan de acción para la reducción de la huella de carbono en un 50% en 2022**. Además, se ha desarrollado un estudio de la flota de vehículos de Uriach para sustituirlos por vehículos más eficientes o de cero emisiones en el año 2021.

Por último, en este ámbito, se ha sensibilizado a los colaboradores y se ha llevado a cabo una campaña para fomentar el uso compartido de vehículos entre este colectivo.

## **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 que se pueden enmarcar como medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias negativas derivadas de este.

En 2019 implementamos las mejoras en las instalaciones de Sant Fost de Campsentelles, instalando 2 torres adiabáticas y eliminando 3 torres de refrigeración, lo que implica una reducción del consumo de agua en el proceso de producción de este centro. Y para 2020 tenemos previstas las siguientes iniciativas:

- En Palau-Solità i Plegamans se quiere implantar una mejora en la planta de agua purificada, para ser más eficientes en el consumo de agua de esta planta de producción.
- Mientras que en Sant Fost de Campsentelles:
  - Existe la previsión de cambiar un depósito de calderas por uno de más capacidad, para mejorar el proceso de recuperación de condensados y reducir el consumo de agua;
  - Así como implementar mejoras en los sistemas de refrigeración y en las torres adiabáticas, implicando una nueva mejora en la eficiencia del consumo de agua en el proceso de producción de esta planta.

## **BIODIVERSIDAD**

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



# 11 GESTIÓN ECONÓMICA

# 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.

## Cambios societarios en el 2019

En el ejercicio 2019 la Sociedad ha formalizado 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 ha acordado 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. ha vendido 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.

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 el ejercicio 2019 por país o Sociedad:

País	Compañía	Resultado antes de impuestos (miles de euros)		Impuesto sobre Sociedades (miles de euros) <sup>4</sup>		Subvenciones recibidas (miles de euros)	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019
España	Corporación J.Uriach, S.A. <sup>1</sup>	5.070	6.611	(4.112)	(5.685)	-	-
España	J.Uriach y Compañía, S.A. <sup>1</sup>	4.926	6.826	-	-	4	84
España	Biohorm, S.L. <sup>1</sup>	(881)	(1.946)	-	-	1	12
España	Urquima, S.A. <sup>1</sup>	5.914	5.473	-	-	3	6
España	Uriach Consumer Healthcare, S.L. <sup>1</sup>	15.237	18.057	-	-	14	10
España	Grupo J.Uriach, S.L. <sup>1</sup>	5.694	4.709	-	-	12	16
España	Palaupharma, S.A.U. <sup>1</sup>	1.023	460	-	-	-	-
España	Urilaria, S.L. <sup>1</sup>	953	19.226	-	-	-	-
España	Cumenia, S.L. <sup>1</sup>	(6)	(6)	-	-	-	-
España	Mesenia Int. B.V. <sup>1</sup>	(6)	(5)	-	-	-	-
España	Amcore Balance, S.L. <sup>3</sup>	-	(2.759)	-	-	-	-
España	Markis Lot, S.L.U. <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-
España	Urisison Inmobiliaria, Sociedad Unipersonal <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-
Italia	Uriach Italia, S.R.L. <sup>2</sup>	647	-	(1.424)	-	-	-
Italia	Laborest Italia, S.R.L. <sup>2</sup>	4.440	-	-	-	-	-
Italia	AR Fitofarma S.R.L. <sup>2</sup>	(107)	-	(75)	-	-	-
Italia	Proginge Farmaceutici S.R.L. <sup>2</sup>	230	-	(268)	-	-	-
Italia	Naturitas Italia, S.R.L. <sup>3</sup>	-	(732)	-	-	-	-
Italia	Uriach Italy, S.R.L.	-	3.205	-	(2.877)	-	-
Portugal	Uriach Portugal Unipessoal, L.D.A.	(106)	-	-	-	-	-
Portugal	Uriach Lusa, S.A.	(469)	-	-	-	-	-
Francia	Amcore France, S.A.S. <sup>3</sup>	-	(474)	-	-	-	-

<sup>1</sup> Estas sociedades forman parte del grupo fiscal del que Corporación J.Uriach, S.A. es cabecera.

<sup>2</sup> Estas sociedades forman parte del grupo fiscal del que Uriach Italia S.R.L. es cabecera en 2018. En 2019 las sociedades italianas se fusionaron en una sola entidad Uriach Italy, S.R.L.

<sup>3</sup> Estas sociedades se han incorporado al consolidado contable en 2019, pero no al consolidado fiscal.

<sup>4</sup> En 2019 se informa de la cuota líquida del Impuesto de Sociedades y en la columna de 2018 se ha añadido el dato de la cuota líquida de 2018.



# 12 ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS

# Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018

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	5
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	12
	102-3 Ubicación de la sede	9
	102-4 Ubicación de las operaciones	9
	102-6 Mercados servidos	9
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	10, 80
	102-12 Iniciativas externas	15-17
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	11, 33-34
	102-18 Estructura de gobernanza	24-25, 39
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	33-34, 37,41,78,83
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	44-55, 56-62, 64-67, 70-74, 76,79-81, 84, 86-95

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
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.	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	<b>26-38, 42, 70, 76, 85</b>
Marco de referencia utilizado para reportar la información no financiera	Estándar GRI	<b>5</b>
Asuntos relevantes y materiales	102-47 Lista de los temas materiales	<b>19-22</b>
<b>I. Información sobre cuestiones ambientales</b>		
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.	102-11 Principio o enfoque de precaución 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	<b>83-85</b>
- 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.	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	<b>86-87, 94</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 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	<b>88-90</b>

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
- 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 303-1 Extracción de agua por fuente	<b>90-93</b>
- 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 de efecto invernadero (GEI) en 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)	<b>93-95</b>
- 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	<b>95</b>
<b>II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
- 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.	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	<b>44-51</b>
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.	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres  Brecha salarial: resta entre remuneración promedio mujeres – remuneración promedio hombres, dividido por la remuneración promedio de hombres  No se ha reportado la remuneración media de Consejeros y Directivos	<b>51-55, 57</b>

12. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
- 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.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Medidas de conciliación disponibles y personas que las disfrutan) 403-9 Accidentes laborales	<b>55-57, 62</b>
- 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.	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo. 403-8 Personas trabajadoras cubiertas por el sistema de gestión de seguridad y salud 403-9 Accidentes laborales 403-10 Dolencias y enfermedades laborales 103-3 Evaluación del enfoque de gestión (índice de gravedad)	<b>60-62</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	<b>43, 60</b>
- 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	<b>58-60</b>
- Accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional.	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	<b>55, 57-58</b>
- 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	<b>55, 57-58</b>

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>III. Información sobre el respeto los Derechos Humanos</b>		
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.	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 103-3 Evaluación del enfoque de gestión (denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos)	76
<b>IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
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.	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	37-38, 72
<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.	102-12 Iniciativas externas 102-13 Afiliación a asociaciones 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	70-74, 79-80
- 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	78-81

12. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
- 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)	<b>64-68</b>
- Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	201-1 Valor económico directo generado y distribuido 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	<b>97-98</b>

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

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



## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2019

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 2019, 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 capítulo "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 capítulo "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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 5.2 "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 2019.
- ▶ 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 2019.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de 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 capítulo "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 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo “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 20/20/06768  
emitido por el  
Col·legi de Censors  
Jurats de Comptes  
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



---

Antonio Capella Elizalde

30 de julio de 2020

