

Estado de Información No Financiera

octubre 2022 – septiembre 2023

Becton Dickinson, S.A.



<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

Acerca de este capítulo

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en una selección de indicadores de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI seleccionados), así como modelos internos.

En este contexto, a través del estado de información no financiera Becton Dickinson SA (España), tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de una encuesta dirigida a un grupo representativo de empleados del Grupo de Empresas BD en España, para que valoraran los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés.

El análisis correspondiente a 2023 prioriza los asuntos de interés identificados de acuerdo a la relevancia de los mismos tanto para los Grupos de interés como para la estrategia de la compañía. El citado análisis da como resultado la siguiente matriz de materialidad:

Muy relevante	Relevante	No relevante
Salud y seguridad	Contaminación medioambiental	Protección de la biodiversidad
Inclusión y diversidad	Cambio climático	Subcontratación y relación con proveedores
Satisfacción de clientes con la calidad de nuestro servicio	Organización del trabajo	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Accesibilidad y adaptación para los asociados con discapacidad	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Compromisos de BD con el desarrollo sostenible	
	Uso sostenible de los recursos	
	Economía circular, prevención y gestión de residuos	
	Formación	
	Relaciones sociales y comunicación con los empleados	
	Características del empleo en BD	

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	--	---	--------------------------------------	---	-------------------------------------	---------------------------------------

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

1. ÁMBITOS GENERALES

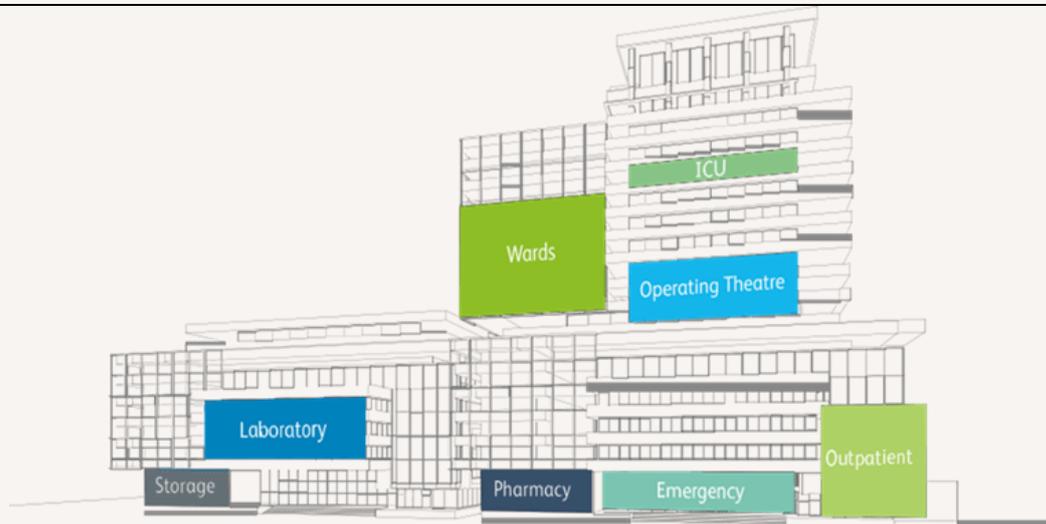
BD es una de las empresas líderes del mundo de tecnología médica, que fabrica y comercializa dispositivos médicos, sistemas de diagnóstico y reactivos, y medicamentos cuyo principal objetivo es mejorar la salud de las personas en todo el mundo.

Los principales retos de BD son mejorar los sistemas de administración de medicamentos, así como la calidad y la rapidez en el diagnóstico de enfermedades infecciosas y conseguir avanzar en la investigación para desarrollar nuevos medicamentos y vacunas.

Como empresa perteneciente al sector de la Tecnología Sanitaria, BD analiza las principales tendencias del entorno y en concreto aquellas relacionadas con la Sanidad, que pueden afectar a la evolución futura de su negocio.



1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	--------------------------



Los retos surgen a lo largo de todo el entorno sanitario. La mejora de la seguridad del paciente no puede realizarse de forma aislada a través de la tecnología, las buenas prácticas y la educación.

Una cultura de seguridad debe fluir a través de todo el hospital y ser la prioridad principal para asegurar mejoras en los resultados y en la calidad de la atención.

Los aspectos clave observados en el FY23 son:

Pacientes	Trabajadores sanitarios	Sistemas, flujos de trabajo, procedimientos
Fallos de seguridad durante los cuidados de los pacientes	Escasez de personal prevista para 2030	Gasto en hospitales atribuible a la gestión de fallos de seguridad
Desarrollo de alguna IAA (Infecciones adquiridas durante la atención sanitaria)	Alto porcentaje de médicos próximos edad de jubilación	Tiempo de trabajo de los farmacéuticos se dedica a tareas consideradas sin valor añadido
Elevado número de casos de sepsis	Nuevos profesionales de la enfermería a los que habrá que formar	Gasto sanitario
Errores de medicación	Ausencias del personal debido a peligros para la seguridad del profesional sanitario	Días de cama adicionales debido a eventos farmacológicos adversos evitables



Las implicaciones para BD son:

- Alta demanda de los productos relacionados con el diagnóstico y la vacunación del COVID-19
- Dirigirse a la atención domiciliaria
- Desarrollar soluciones rentables que demuestren el impacto de BD durante la atención sanitaria del paciente
- Nuevas fórmulas de ventas basadas en soluciones
- Big Data
- Desarrollar soluciones innovadoras basadas en evidencia



Para más información sobre BD, por favor visite www.bd.es

1.1. Descripción del modelo de negocio

El Imperativo Global de BD es convertirse en un proveedor centrado en el cliente, de calidad mundial, con productos y soluciones de atención sanitaria innovadoras orientados a facilitar el acceso a la sanidad, mejorar los resultados, mitigar las presiones de costes del sistema sanitario y proteger a los pacientes y profesionales de la salud.

La visión de BD sitúa al cliente como prioridad en todo lo que hace

BD no es un proveedor cualquiera, sino más bien, un SOCIO indispensable en la estrategia del Sistema Sanitario que centra su acción en abordar los retos a los que se enfrenta el entorno sanitario.

En BD estamos centrados en ser el socio estratégico que ayude a los sistemas sanitarios, con soluciones de valor añadido, a equilibrar las prioridades clave:

Con su alto nivel tanto de Seguridad como de Innovación, BD cubre las principales necesidades de todo el posible rango de clientes del Sistema Sanitario: Pacientes, Hospitales Públicos y Privados, Centros de Investigación, Laboratorios Clínicos, Clínicas, Industria Farmacéutica, Medicina Territorial, Asistencia domiciliaria y Farmacias.

En consonancia con su “visión” y para garantizar que el cliente es su eje prioritario, BD ha diseñado un modelo de organización que se subdivide en los siguientes segmentos:

1. <u>Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	2. <u>Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	3. <u>Cuestiones Medioambiente</u>	4. <u>Salud y Seguridad</u>	5. <u>Corrupción y soborno</u>	6. <u>Derechos Humanos</u>	7. <u>Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

BD Medical*:

Se enfoca en brindar soluciones innovadoras para reducir la propagación de infecciones, avanzar en la administración de medicamentos, mejorar los procedimientos quirúrgicos y brindar un manejo de medicamentos efectivo y seguro. Los clientes atendidos incluyen hospitales y clínicas; médicos agencias gubernamentales y de salud pública; trabajadores de la salud; farmacias minoristas; empresas farmacéuticas y biotecnológicas; y consumidores.



BD Interventional:

Se centra en el desarrollo de innovaciones quirúrgicas, endovasculares, intervenciones urológicas y de cuidados críticos que no solo satisfacen las necesidades clínicas, sino que también aportan valor a los sistemas de salud y mejoran la vida de los pacientes. Los clientes atendidos incluyen hospitales y clínicas; médicos centros de cirugía ambulatoria; enfermeras y consumidores.



BD Life Sciences:

Ofrece soluciones innovadoras desde el descubrimiento hasta el diagnóstico, avanzando continuamente la ciencia y los resultados clínicos en enfermedades infecciosas y cáncer. Las ofertas incluyen soluciones preanalíticas para la gestión de muestras; soluciones de investigación en inmunología, incluidas herramientas de citometría de flujo y multiómicas; microbiología y diagnóstico molecular; automatización de laboratorio y soluciones informáticas; y reactivos y ensayos diferenciados. Los clientes atendidos incluyen instituciones de investigación, industria y laboratorios de referencia; bancos de sangre; hospitales y clínicas; atención médica en sitios.



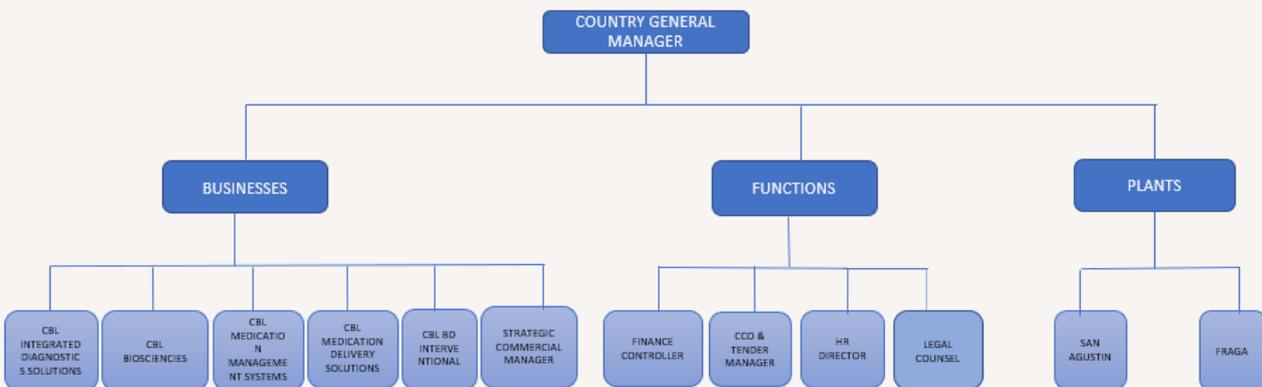
1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	--	-----------------------------	----------------------	-------------------------	---------------------	-----------------------

Nuestras soluciones innovadoras ayudan a superar algunos de los retos más urgentes de la atención sanitaria:



Organización y estructura

La Estructura Organizativa de Becton Dickinson en España a 31/09/2023 está organizada en los diferentes negocios y funciones que dan soporte a estos, resultando como puede verse a continuación:



En abril, BD fue elegida **Multinacional del año en el Sector de la Tecnología Médica y Productos Sanitarios**. El premio fue otorgado por La Razón y dirigido a reconocer y premiar la labor de empresas multinacionales líderes de distintos sectores, tanto de aquellas extranjeras afincadas en España como de las españolas que han expandido su negocio a otras partes del mundo.



1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Mercados en los que opera



Así mismo, la infraestructura europea consta de 9 Hubs de entre los cuales, el radicado en la Península Ibérica, es de capital importancia.



* France, Iberia, UKI, Central & Eastern Europe (Germany, Switzerland, Austria, Eastern Europe, CIS) Nordics, Benelux, Italy & Greece, Africa, MENAT (Middle East & North Africa, Saudi Arabia, Turkey) ⁵

En España, Becton Dickinson, S.A. se instaló en Madrid en 1.978. Dos años después en 1.980, inició sus actividades productivas en San Agustín del Guadalix, donde también trasladó su sede social.

En 1.986 adquiere la empresa Fabersanitas Industrial incorporando su planta de fabricación de Fraga (Huesca).

En 1.991 se inaugura el T.I.C. Centro de Innovación Tecnológica donde BD:

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

- Desarrollo de nuevos productos
- Desarrollo de nuevos procesos de fabricación

- ✓ En 2.001 empieza a operar en Portugal.
- ✓ En 2.015 adquiere CareFusion.
- ✓ En 2.018 adquiere Bard
- ✓ En 2.020 adquiere la compañía Straub Medical AG
- ✓ En 2.022 se fusiona la entidad social de Bard y se segrega el negocio de Diabetes, formándose la sociedad Embecta. También el Grupo BD adquiere a nivel global la compañía Cytognos. Cytognos es una empresa biotecnológica con sede en Salamanca que cuenta con más de 20 años de experiencia en el diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de productos innovadores de citometría de flujo para diagnóstico in vitro (IVD) y para uso exclusivo en investigación en ciencias de la vida (RUO).

Este informe corresponde a la sociedad Becton Dickinson SA. En FY22 la plantilla fue de 1604 y la cifra neta de negocios de 445M€. En FY23 la plantilla es de 1674 (la discrepancia del dato con el del Informe Financiero se debe a que aquí no se incluyen becarios ni las bajas a final del mes a finales de Septiembre), y la cifra de negocios de 431M€.

En marzo de 2.022, BD adquirió un terreno en Zaragoza para instalar su cuarta planta de producción en España. Esta nueva instalación, aun en desarrollo, permitirá a BD ampliar su capacidad productiva con el objetivo de apoyar la creciente demanda de la industria y de sus pacientes. Se espera que la nueva planta de producción esté operativa a principios del 2025.



Objetivos y Estrategia BD Iberia 2025

A principios de 2020, BD presentó el marco estratégico para la próxima fase de valor, llamada BD 2025. El imperativo estratégico de BD es acelerar el crecimiento y la rentabilidad convirtiéndose en el socio de elección de los clientes para mejorar la atención al paciente de manera eficiente a través de las soluciones innovadoras de BD que contribuyen a la sostenibilidad del sistema. Está respaldado por tres impulsores clave:

Creer, Simplificar y Empoderar



Durante el FY 22 el objetivo de crecimiento para BD fue del 4.2%, siendo también 4.2% durante el FY23.

1.2. Gestión de aspectos no financieros

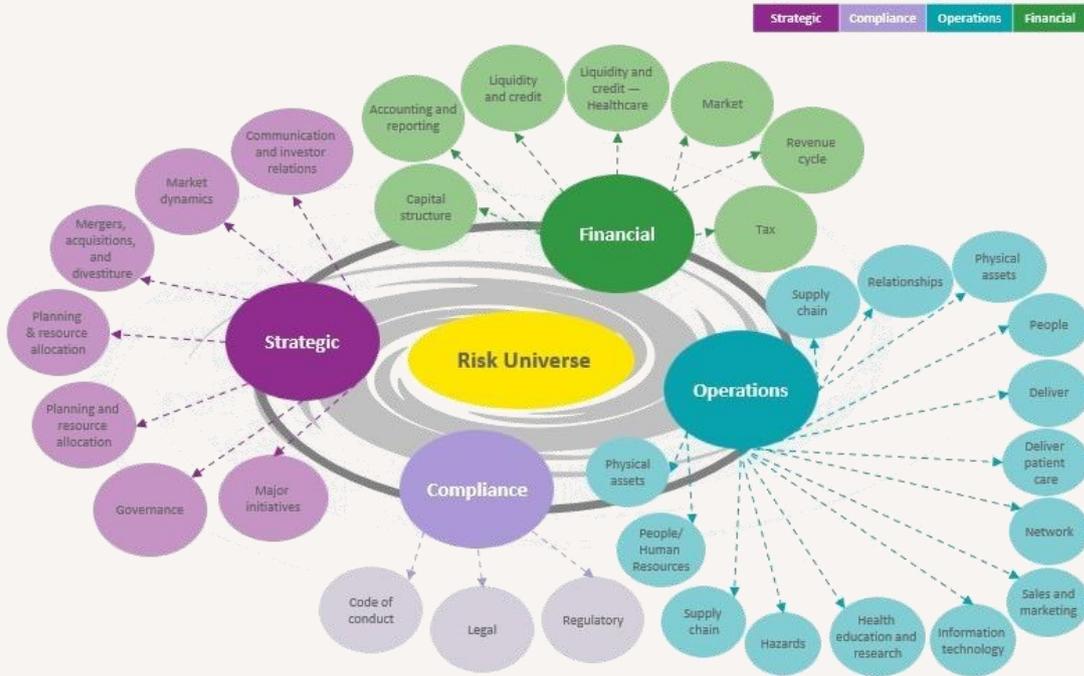
En los últimos años, hemos reunido una cartera líder de soluciones para servir mejor al proceso global de atención médica, desde el diagnóstico hasta el proceso de cuidado y tratamiento de la enfermedad. Nuestra evolución ha sido impulsada por la integración exitosa de dos adquisiciones transformadoras, CareFusion y C. R. Bard, que a día de hoy están extinguidas socialmente e integradas en BD.

Para lograr verdaderamente nuestro propósito y cumplir nuestro potencial, estamos aprovechando nuestras amplias capacidades nuevas para acelerar la innovación, buscando nuevas y mejores soluciones que aborden las necesidades insatisfechas de nuestros clientes, mejoren resultados del paciente, reduzcan el coste de la atención y amplíen el acceso. Nuestro desempeño en el año fiscal 23 proporciona una base sólida para nuestra próxima fase de crecimiento, lo que nos pone en un nivel de mejor posición para resolver los desafíos sanitarios actuales y futuros. Creemos que nuestro potencial para lograr un impacto global aún mayor es ilimitado.

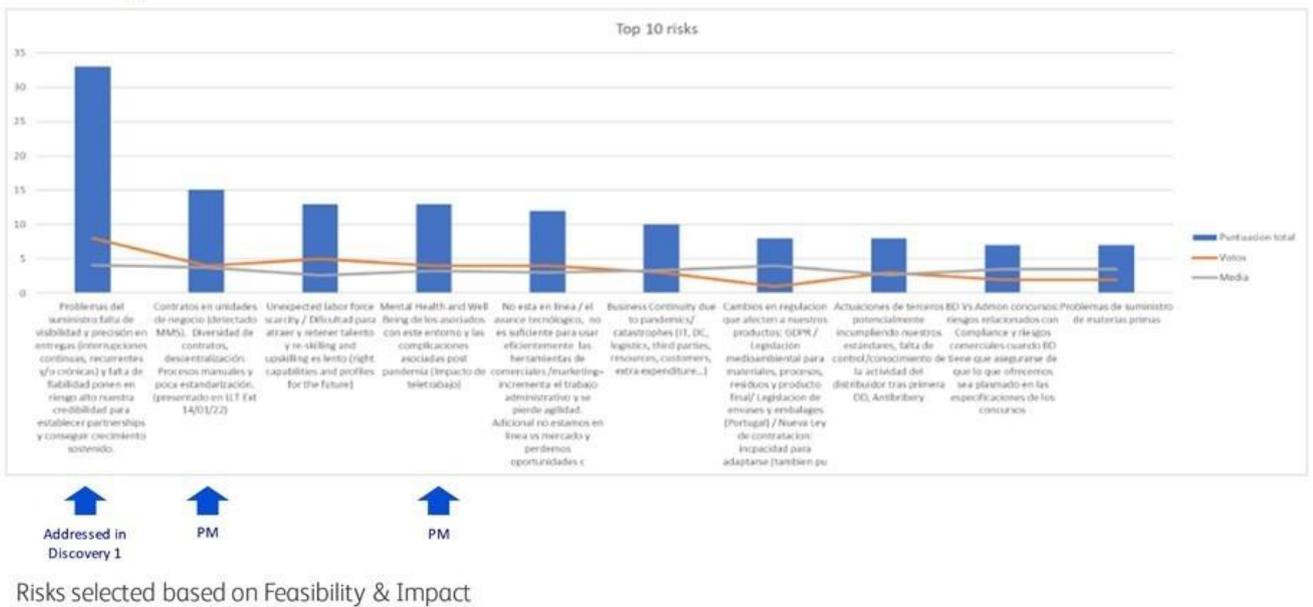
Gestión de riesgos no financieros

BD ha celebrado una sesión en la que han participado los miembros del equipo de dirección, incluyendo a todos los negocios y funciones, además de los directores de fábricas. Durante esa sesión se han identificado una serie de riesgos en torno a 4 áreas generales: riesgos operativos, financieros, estratégicos y fortuitos, incluyendo en cada una de estas áreas tanto riesgos derivados de factores externos como internos.

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------



Ranking



Anualmente la organización revisa los posibles nuevos riesgos identificados y se trabajan entre los participantes para hacer el ranking de los que consideran son los principales. En base a las respuestas aportadas, el mismo grupo volverá a reunirse y se expondrán cuáles son los riesgos más votados, a fin de consensuar los riesgos en los que centrarse para determinar las medidas de mitigación a implementar, realizándose el correspondiente seguimiento a lo largo del año.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

En BD nos esforzamos por estimular nuestras prioridades culturales que nos hacen:

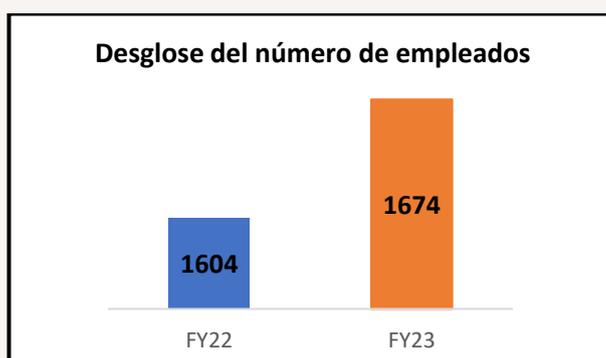
- ✓ Ágiles y dirigidos a resultados: Nos dirigimos a resultados tomando decisiones a tiempo, hablando claro, interaccionando juntos y adaptando nuevos inputs
- ✓ Centrados en el Cliente e Innovadores
- ✓ Incluyentes y Diversos: Construimos y agrupamos equipos diversos y personas, permitiendo aflorar ideas únicas, conocimientos y experiencias para generar mejores resultados para nuestro posicionamiento en el mercado global.

Para ello impulsamos nuestra actividad en torno a nuestros valores que inculcamos a las personas que forman BD

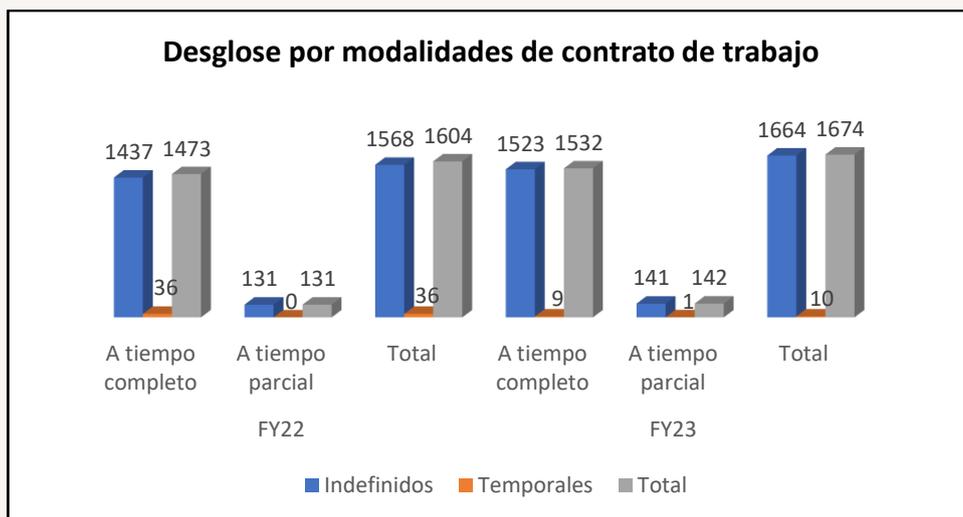
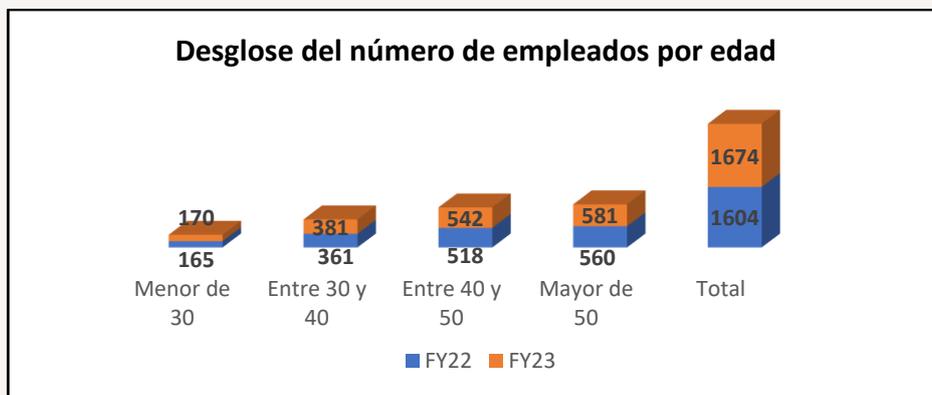
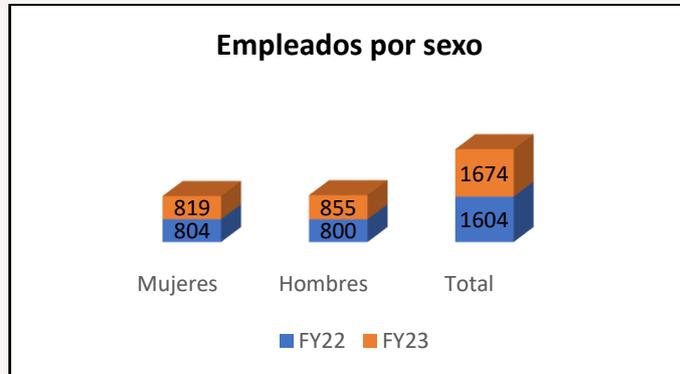
Values	
We...	
Do what is right	We act in alignment with BD's high ethical standards, always. We are honest and build trust. We speak openly when we have concerns or questions.
Are authentic	We remain true to values, humble, sincere, transparent, and are explicit in our intentions. We serve others and guide them to a shared purpose.
Are all accountable	We take personal ownership and responsibility for BD decisions, actions and outcomes, and reliably deliver on personal and company commitments.
Improve every day	We continuously raise the bar. We relentlessly improve our ideas, products, solutions, services, and processes, to drive the transformation of healthcare, globally. We are curious and never stop learning.
Help each other be great	We support and respect one another, challenge ideas, embrace feedback and work together for the good of our customers, the company and patients.

C

2.1. Empleo: Durante FY22 el equipo humano de BD España constaba de 1604 personas, y en FY23 de 1674. La distribución se indica a continuación:



1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--	---	--	--	--



1. Modelo de negocio
Estrategia
Análisis de
Materialidad

2. Cuestiones
sociales y relativas
al personal

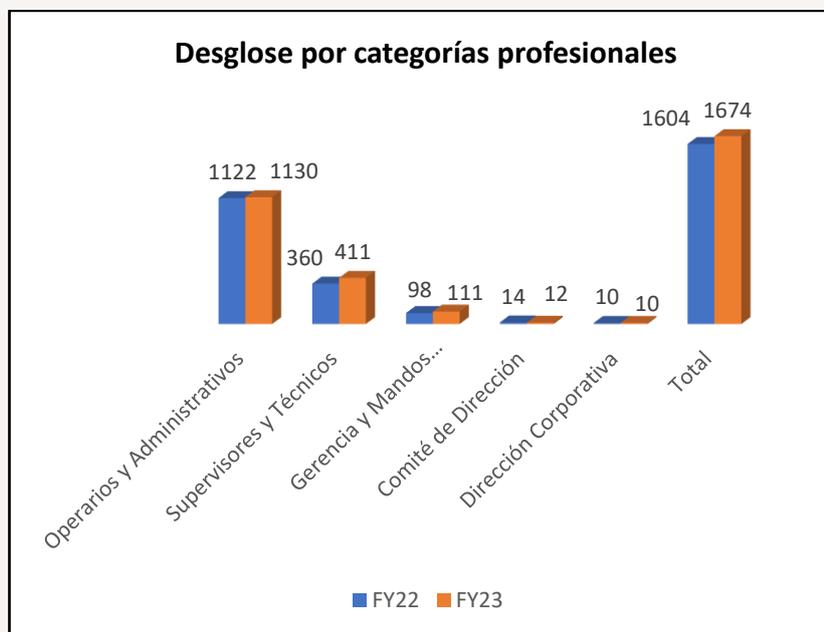
3. Cuestiones
Medioambiente

4. Salud y
Seguridad

5. Corrupción y
soborno

6. Derechos
Humanos

7. Información
Fiscal



El Consejo de Administración de BD está formado por una mujer y dos hombres, los cuales no perciben ningún tipo de remuneración por sus cargos.

Así mismo, en las siguientes tablas se puede ver la tipología de contratos según diversos rangos de sexo, edad y categoría profesional:

	Promedio anual de contratos por sexo											
	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23
	Contrato indefinido						Contrato temporal					
	A tiempo completo		A tiempo parcial		Total		A tiempo completo		A tiempo parcial		Total	
Mujer	643,50	700,17	97,42	103,08	740,92	803,25	20,50	11,08	0,50	0,75	21	11,83
Hombre	718,92	779,50	30,58	40,00	749,50	819,50	27,75	8,17	0,00	0,00	27,75	8,17

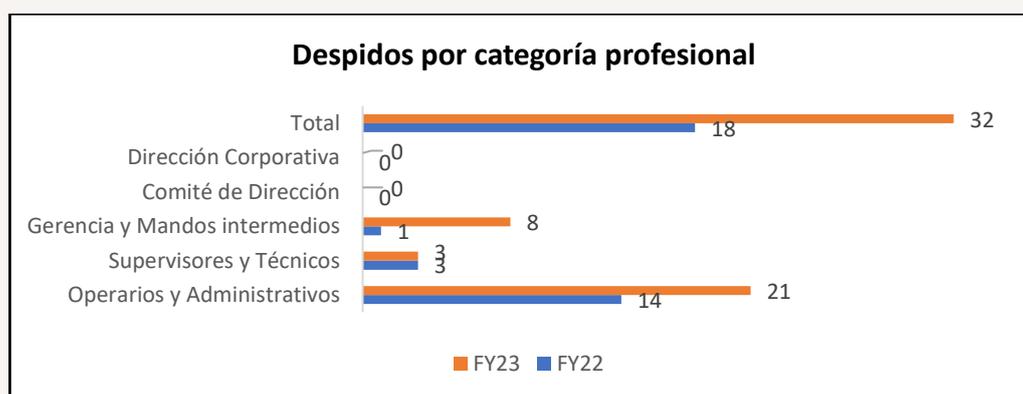
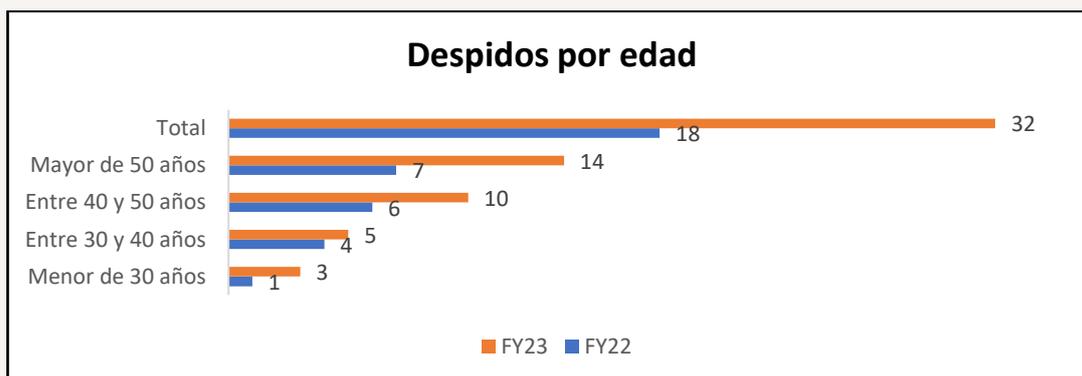
<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

Promedio anual de contratos por edad												
	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23
	Contrato indefinido						Contrato temporal					
	A tiempo completo		A tiempo parcial		Total		A tiempo completo		A tiempo parcial		Total	
Menor 30	126,83	165,50	0,42	1,00	127,25	166,50	21,08	7,33	0,25	0,00	21,33	7,33
30-39	311,33	343,08	28,83	23,08	340,17	366,17	17,08	5,92	0,00	0,00	17,08	5,92
40-49	458,25	489,50	31,92	32,58	490,17	522,08	7,67	4,92	0,25	0,75	7,92	5,67
Mayor	466	481,58	66,83	86,42	532,83	568,00	2,42	1,08	0,00	0,00	2,42	1,08

Promedio anual de contratos por categoría profesional												
	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23	FY22	FY23
	Contrato indefinido						Contrato temporal					
	A tiempo completo		A tiempo parcial		Total		A tiempo completo		A tiempo parcial		Total	
Operarios y Administrativos	933,50	987,67	115,83	131,75	1049,33	1119,42	25,83	9,83	0,00	0,75	25,83	10,58
Supervisores y Técnicos	313,83	364,33	12,17	11,33	326,00	375,67	21,75	8,42	0,50	0,00	22,25	8,42
Gerencia y Mandos Intermedios	90,67	105,08	0,00	0	90,67	105,08	0,67	1,00	0,00	0,00	0,67	1,00
Comité de Dirección	13,67	11,92	0,00	0	13,67	11,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dirección Corporativa	10,75	10,67	0,00	0	10,75	10,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	---	--	---------------------------------	------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Durante FY22 se dieron 18 despidos (10 mujeres y 8 hombres) y durante FY23, 32* (17 mujeres y 15 hombres), quedando así repartidos por edad y categoría profesional:



*Razones:

1. Contexto post-COVID: a un alcance global de BD, se ha ido ajustando el capital humano de la organización al periodo post-COVID.
2. Fusión junto con la compañía BARD: De forma natural se han materializado sinergias en algunos roles nacionales e internacionales tras la fusión de las compañías.
3. Ajuste de las plantillas acorde a la producción real: En las plantas también se ha ido ajustando plantilla a los volúmenes de trabajo requeridos para llevarlo a cabo.

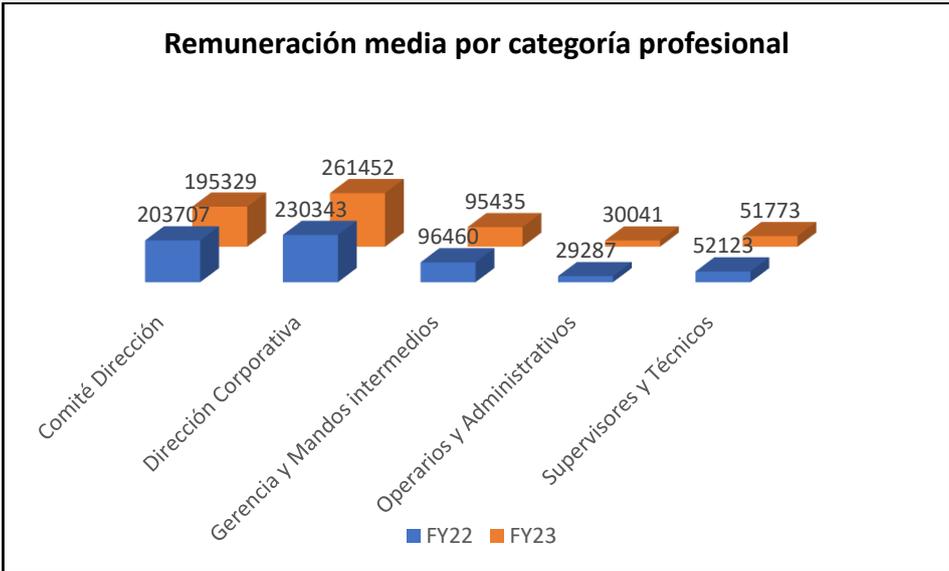
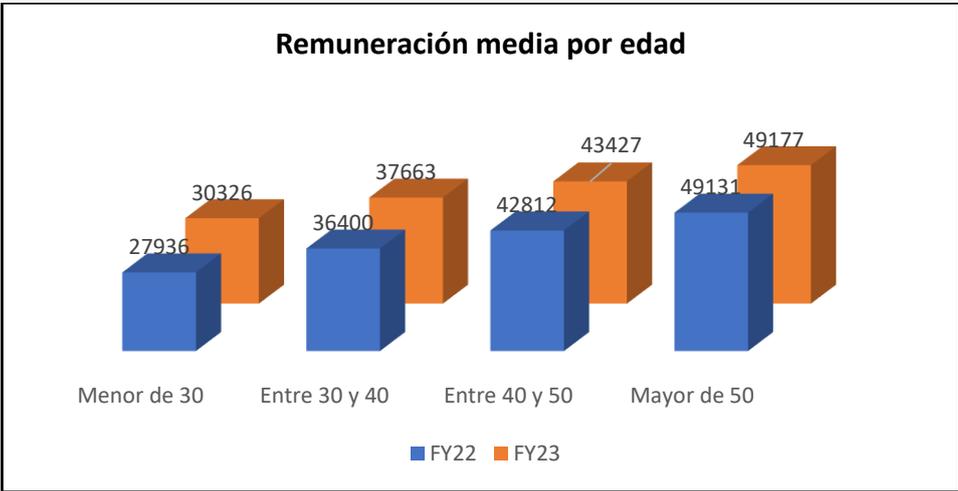
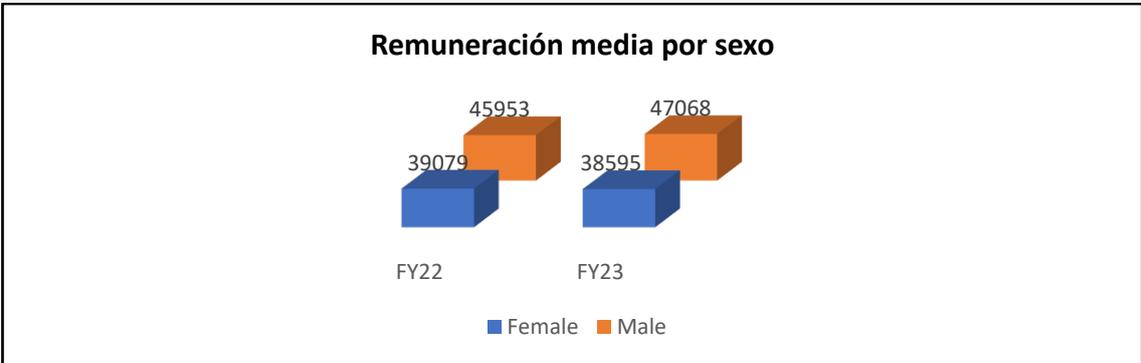
1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--	---	--	--	--

Brecha salarial

La brecha salarial hace referencia a la diferencia entre el salario de hombres y mujeres, calculada como la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, dividido entre el salario promedio de los hombres. Así, BD identifica en su organización una brecha salarial del 15% en FY22 y del 18% en FY23, en base al desglose de remuneraciones que se presenta a continuación. Las remuneraciones medias presentadas incluyen, según proceda, los conceptos: Salario fijo, bonus, incentivos, reconocimiento, gratificaciones, retribución en especie, turnicidad, horas extras, e incluye únicamente a aquellas personas con contrato completo y que trabajaron durante todo el año del reporte.

El motivo del aumento de la brecha salarial en FY23 puede deberse al aumento de los grupos de *Dispensing*, dado que es personal muy técnico, de salarios muy alto y hombres mayoritariamente, lo que hace que aumente la brecha salarial total.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	---	---	--	---	---	---



<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Salud y Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

	Remuneración media por categoría profesional y Brecha Salarial					
	FY22			FY23		
	Mujer	Hombre	Brecha Salarial	Mujer	Hombre	Brecha Salarial
Operarios y administrativos	27.798 €	30.665 €	9,4%	28384 €	31833,4 €	10,8%
Supervisores y Técnicos	48.858 €	54.156 €	9,8%	49599,8 €	53057,5 €	6,5%
Gerencia y Mandos Intermedios	90.116 €	102.372 €	12,0%	92273,1 €	97792,6 €	5,6%
Comité de Dirección	203.595 €	203.763 €	0,1%	204717,4 €	191808,3 €	-6,7%
Dirección corporativa	211.121 €	239.954 €	12,0%	251572,3 €	266391,4 €	5,6%

2.2. Organización del trabajo

La política de Recursos Humanos es horizontal en todas las entidades de BD en todos los países, sin perjuicio de pequeños ajustes locales atendiendo a particularidades y costumbres locales.

La actividad de Recursos Humanos se gestiona de forma autónoma por cada empleado utilizando la Plataforma WorkDay. Desde ésta, el empleado, los mandos intermedios o los equipos de Recursos Humanos pueden, por ejemplo: iniciar la contratación de nuevos empleados, cambios en los perfiles (Jornada de empleo, Posición, Grupo de trabajo, cambios en la composición, remuneraciones, rescisión del contrato, gestión del talento etc.).

En el modelo organizativo de BD, se hace especial énfasis en la relación entre empleado y responsable directo. Así mismo, los empleados disponen de acceso a un intranet conocido como Maxwel con numerosos recursos y librería de Políticas, procedimientos y materiales que faciliten el acceso y autonomía de ellos propios empleados. Por añadido, los empleados disponen de la plataforma HROne, a través de la cual pueden solventar cuestiones relacionadas con su actividad laboral y atendidos por un equipo de profesionales cualificados en RRHH.

Con el fin de fomentar la conciliación familiar, los asociados de BD cuyo puesto de trabajo lo permita, tienen la posibilidad de tele-trabajar en remoto tres días a la semana. De igual forma, contamos con medidas de flexibilidad horaria permitiendo diferentes horarios de entrada y salida, para aquellos puestos donde es factible.

En lo relativo a horario y flexibilidad hay que distinguir dos colectivos:

- a) Empleados que trabajan en producción, trabajan con turnos de 8 horas (7 días a la semana/24 horas)
- b) Personal de oficina, tiene horario flexible. Entrada: 7.20h-9h y Salida: 16.30h-18h

Además, tenemos jornada de verano con un horario reducido (7.30h-15.30h).

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Salud y Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

Para facilitar el cumplimiento de la legislación en materia laboral, en el mes de noviembre del 2022 BD ha difundido entre los asociados una aplicación web para el control horario que en Enero del 2023 se amplió al control de los días de vacaciones.

Sigue vigente la Política de Desconexión Digital.

2.3. Salud y seguridad

La salud y, la seguridad de los asociados que trabajan en BD es de vital importancia entendiendo que inciden directamente en el bienestar de las personas que trabajan en la compañía y tasas de absentismo. Así en BD estamos alineados con el Capítulo IX, artículo 70 del Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Además, tanto la Planta de San Agustín como la Planta de Fraga tienen la Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo conforme con la norma ISO45001:2018.

En el mes de septiembre celebramos el mes de la Calidad con el fin de que todos los asociados recordaran los principios de nuestro Sistema de Calidad.



BD refuerza la importancia del autocuidado y aconseja a los asociados, buenas prácticas como:

- Reducir las reuniones, no críticas, fuera del horario laboral normal.
- Ser conscientes de las diferencias de las zonas horarias al programar reuniones.
- Reducir las reuniones, no críticas, en las tardes anteriores al fin de semana para permitir que los asociados tengan tiempo para gestionar las prioridades antes de iniciar el fin de semana.
- Ayudar a los asociados a priorizar su carga de trabajo para enfocarse en sus esfuerzos que producirán resultados más impactantes

En BD estamos comprometidos con las necesidades individuales de cada empleado y la conciliación familiar. Para ello no solo cumplimos con las regulaciones nacionales, sino que además contamos con las citadas políticas de horarios flexibles y trabajo en remoto para aquellas posiciones donde es factible.

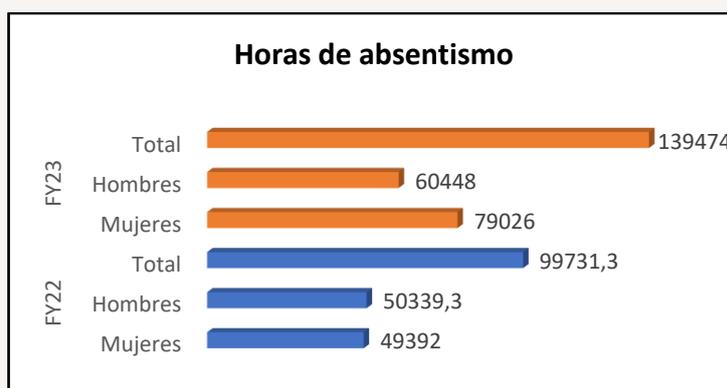
BD cuenta con Skip Level Meetings, iniciativas para fomentar la escucha de los asociados, conocer los temas que les preocupan y obtener información directa de lo que está ocurriendo en la organización.



En esta misma línea BD pone a disposición de los asociados el Programa de Apoyo al Empleado ICAS. Este programa proporciona, tanto al asociado como a su familia, asesoramiento gratuito de expertos y apoyo de especialistas sobre cualquier tipo de desafío relacionados con su bienestar. Para ello, cuenta con un equipo de profesionales cualificados que pueden ayudar con diferentes necesidades personales o profesionales que puedan surgir. La plataforma de apoyo al empleado ICAS tiene muchos podcasts de ayuda, tanto a nivel personal como profesional en temas muy diversos como la gestión del estrés, coordinación del personal, ayuda con la familia, cómo mantener la mente activa con juegos matemáticos, salud mental y muchas cosas más.

Desde BD también se facilita el acceso a un seguro médico privado para la totalidad de nuestros asociados y sus familiares directos. Por añadido, la compañía tiene contratada pólizas de vida y accidentes para el 100% de sus trabajadores.

Se cuenta además con un Comité de Seguridad que involucra a diferentes miembros de la organización que facilitan la organización de actividades como las revisiones médicas anuales, campañas de vacunación, estiramientos y descansos activos entre los diferentes equipos de trabajo. En las plantas existen Comités específicos de Seguridad y Salud Laboral, donde se tratan temas específicos en materia de seguridad.

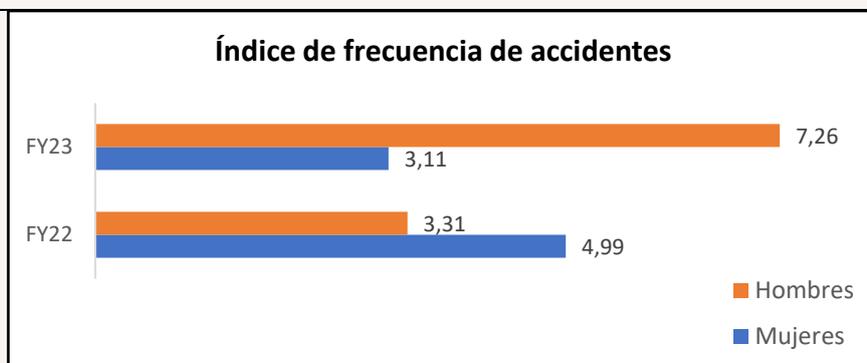


(*) Tipo de ausencias contabilizan como horas de absentismo: Visitas médicas, Incapacidad Temporal, Maternidad/Paternidad/Lactancia, Accidente Laboral, Horas retribuidas por permisos, horas sindicales, ausencias particulares, horas sindicales. Corresponden a las plantas de San Agustín y Fraga.

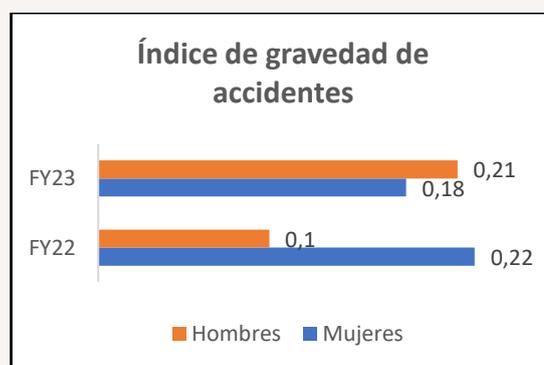
Así mismo, esta fue la tipología de accidentes de trabajo que se dieron durante FY22 y FY23, desglosados por sexo, frecuencia y gravedad:



1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	---	--	---------------------------------	------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------



(**) Índice Frecuencia = (número de accidentes / número de horas trabajadas) x 1.000.000
 La totalidad en FY23 es de 5,25



(***) Índice Gravedad = (Nº de jornadas perdidas / número de horas trabajadas) x 1.000
 En el Índice de gravedad, el número de jornadas perdidas equivale al número de días de baja.
 La totalidad en FY23 es de 0,195

Respecto a enfermedades derivadas del ejercicio profesional, no se han dado ni en FY22 ni FY23:

	Número de enfermedades profesionales		
	Mujeres	Hombres	Total
FY22	0	0	0
FY23	0	0	0

2.4. Relaciones sociales

Dando cumplimiento a la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, tanto en las instalaciones de San Agustín como en Fraga como en Barcelona, el personal está representado por un Comité de Empresa.

El comité está constituido de la siguiente manera:



El Comité se constituye cada 4 años a través de un proceso electoral. En la actualidad lo forman hasta un máximo de 17 miembros dependiendo del centro de trabajo.

Durante el mandato se pueden producir modificaciones por bajas, jubilaciones, etc. que se cubren con suplentes o mediante elecciones parciales.

Actualmente los miembros pertenecen a dos secciones sindicales: UGT (14 miembros) y CC.OO. (3 miembros) en San Agustín y UGT (11 miembros) y CC.OO. (6 miembros) en Fraga. También participan los delegados sindicales de cada sindicato con representación, en nuestro caso 1 de UGT + 1 de CC.OO. Es decir, a cada reunión plenaria se convoca a 19 personas.

Las reuniones plenarias internas se realizan con periodicidad mensual y las reuniones plenarias con la Empresa se realizan de forma trimestral.

Dentro del Comité se designan los cargos funcionales y la formación de las distintas Comisiones.

El 100% del personal de las entidades BD en España pertenecen al Convenio de Químicas.

Para abundar aún más en lo importante de la comunicación franca y abierta, BD tiene un canal de comunicación con el Comité de Dirección responderá a las preguntas que lleguen de los asociados.

2.5. Formación y Gestión del Talento

La gestión del talento en BD es un componente crucial de nuestro éxito y se basa en nuestra capacidad para atraer, desarrollar, involucrar y retener a individuos diversos y con talento. Estamos comprometidos con el coaching continuo y la gestión del rendimiento de nuestros asociados.

Este año se ha rediseñado el proceso de onboarding, para dar la bienvenida a las nuevas incorporaciones a BD. Se trata de una nueva solución, que agiliza el proceso y garantiza que tanto los nuevos asociados como los equipos de BD a los que se incorporan, reciban toda la información importante, en el momento adecuado, con las herramientas adecuadas que ayuden a que la experiencia sea lo más satisfactoria posible para todos.

Todos los asociados pasan a través de un ciclo anual de gestión del rendimiento (PMP- Performance Management Process), estableciendo objetivos de cumplimiento, así como de desarrollo profesional, los cuales son revisados a lo largo del año en un proceso continuo entre asociado y supervisor directo y los resultados son valorados al final de este.

A través de este proceso se evalúa el desempeño del empleado y la aplicación de los conocimientos adquiridos durante el año, y se determinan las necesidades formativas. Esta valoración está ligada posteriormente a la retribución salarial del asociado.

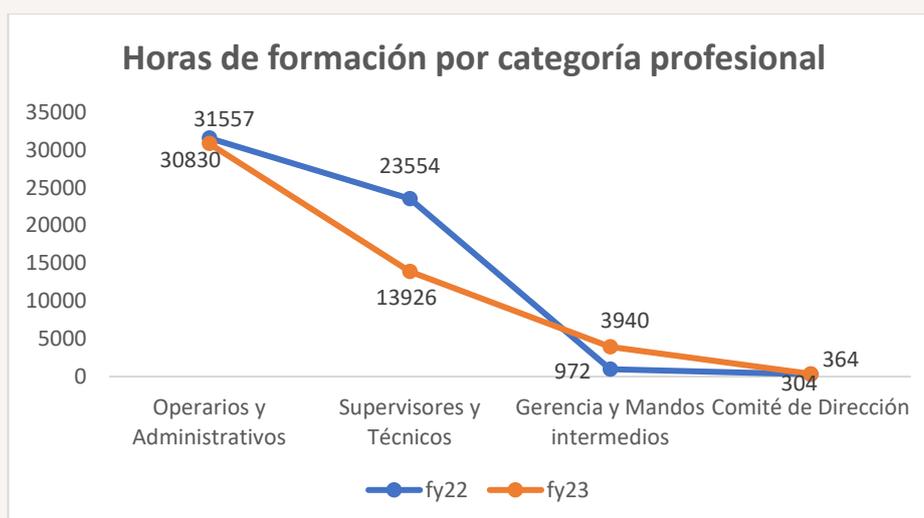
BD dispone de una plataforma electrónica C2C (Compliance to capability): Plataforma de e-learning corporativa de BD, a través de la que todos los empleados reciben formación en las diferentes áreas y procesos necesarios según su puesto de trabajo.

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Salud y Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

Uno de los medios establecidos para la formación es BD University que ofrece contenido de aprendizaje on line gratuito y dirigido por un instructor de clase para los asociados de BD de todo el mundo. Muchos de estos recursos están disponibles en varios idiomas, simplemente con un clic el personal puede ver el programa actual de capacitación en el aula o acceder a una gran cantidad de recursos de aprendizaje del desarrollo on line disponibles a través de un portal.

Otros medios son ILT (Instructor Led Training), eLearning/ Web Based training, On-the-job-training (OJT), demostraciones, explicaciones, coaching, auto-formación, combinación de múltiples métodos.

Experiences	Coaching and mentoring	Formal learning
<ul style="list-style-type: none"> Stretch assignments New roles/ lateral moves Volunteer positions 	<ul style="list-style-type: none"> Role models BDU Leader-Teachers Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> Instructor-led classes Reading/ self-study Online learning 



Este año BD continúa con su Proyecto Discovery, que este año ha completado la Segunda Edición.

Se trata de un programa local que acelerara el desarrollo de aquellos asociados que contribuían al éxito de la organización desde posiciones más individuales o sin equipos a su cargo (individual contributors).

La compañía cuenta también con otros programas de desarrollo para nuevos Gerentes llamado DOT, otros para futuros Directivos llamado LEAP, además de programas de desarrollo del talento femenino específicos.

2.6. Accesibilidad

En BD estamos comprometidos a no tener barreras físicas que dificulten los movimientos de nuestros empleados en las instalaciones.

1. Modelo de negocio <u>Estrategia</u> <u>Análisis de</u> <u>Materialidad</u>	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	--	--------------------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

2.7. Igualdad

BD se compromete a impulsar la inclusión y la diversidad en toda la organización. Nuestro objetivo es impulsar la innovación, para mejorar y comprender las necesidades del paciente y del cliente, y hacer de BD el mejor lugar posible para que todas las personas desarrollen su talento.

La **inclusión** es un estado de ser valorado, respetado y apoyado. Se trata de enfocarse en las necesidades de cada individuo y garantizar las condiciones adecuadas para que cada persona alcance su máximo potencial.

BD se interesa por conocer la opinión de sus asociados. En este sentido contamos con una encuesta llamada la Voz del Asociado donde recogemos las opiniones y motivaciones de nuestros empleados para establecer planes de acción. Se trata de una actividad de gran importancia para lograr nuestro propósito de avanzar en el mundo de la salud y hacer de BD un gran lugar de trabajo.

La **diversidad** es cualquier dimensión que se puede utilizar para diferenciar grupos de personas entre sí. Significa respeto y apreciación de las diferencias de etnia, género, edad, origen nacional, discapacidad, orientación sexual, educación y religión.

Estamos focalizados en promover la Inclusión y la Diversidad para innovar, entender mejor las necesidades del paciente y cliente y para hacer de BD el mejor lugar posible para todos sus empleados. Nos centrarnos en las habilidades y experiencia que todos ellos aportan a BD y nos basamos solo en el mérito y el rendimiento para tomar decisiones con respecto a la contratación, formación, promoción y medidas disciplinarias.

Por ello actuamos en las siguientes áreas:

- Reclutar, contratar y retener talento diverso: hemos desarrollado programas específicos que potencien las habilidades de nuestros líderes en estas áreas, como puede ser el curso *Licence to hire* y nuestro programa de desarrollo de *Talento Femenino*. Como parte de los objetivos individuales de cada líder existen objetivos anuales específicos sobre diversidad.
- Búsqueda activa de diferentes puntos de vista: también formamos a nuestros líderes en la filosofía del Servant Leadership según la cual la meta del líder es servir a su organización.
- Escuchar los puntos de vista de los demás con cortesía y respeto.

BD dispone de un plan de Igualdad, que se ha revisado en 2023, donde se establecen planes de actuación que garantizan la igualdad de oportunidades y no discriminación. Este mismo principio rige nuestros procesos de selección y el desarrollo/promoción de nuestros empleados, habiéndose establecido metas para incrementar la diversidad e inclusión



en todos los niveles de la organización. Se realiza un seguimiento trimestral de estas metas por parte de los distintos Comités de Dirección para medir los resultados.

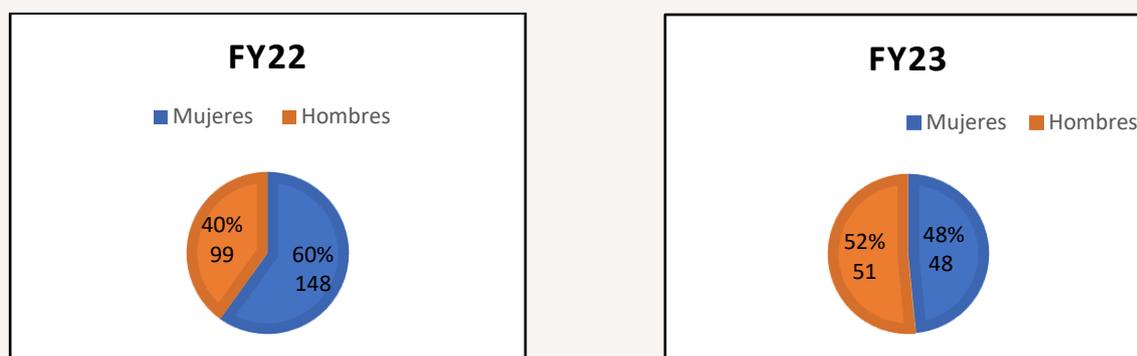
Además, en BD contamos con un Comité de I&D, que monitorizan e incentivan las actividades de Inclusión y Diversidad.

Así por ejemplo el 26 de octubre celebramos el Día de la Conciencia para la Comunidad Intersexual, en conmemoración de la primera manifestación pública en defensa de las personas intersexuales, donde la Academia Americana de Pediatría conmemoraba su Conferencia Anual, ese mismo día del año 1996.

También el 1 de diciembre se celebró el Día Mundial de la Lucha contra el SIDA. De la mano del Comité se difundieron datos actualizados sobre la presencia de la enfermedad, así como de las novedades de detección y prevención de la misma.

De la mano del Comité el 11 de febrero celebramos el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, en reconocimiento al papel clave que desempeñan las mujeres en la comunidad científica y la tecnología. La igualdad de género ha sido siempre un tema central de las Naciones Unidas. Este y el empoderamiento de las mujeres y las niñas son aspectos que contribuirán decisivamente, no solo al desarrollo económico del mundo, sino también al progreso respecto de todos los objetivos y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

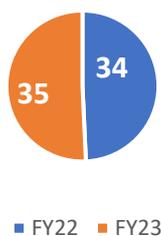
En el siguiente gráfico, puede verse la proporción de hombres-mujeres en las nuevas contrataciones.



Nuestra plantilla es diversa y cumple con LISMI en cuanto al porcentaje de personal con capacidades especiales.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	--	-----------------------------	----------------------	-------------------------	---------------------	-----------------------

Empleados con discapacidad



Colaboramos activamente con organizaciones que apoyan proyectos de inclusión como por ejemplo realizando el cuidado de nuestros jardines, confeccionando nuestra ropa de trabajo o participando en la separación de nuestros residuos. De acuerdo con nuestro Código de Conducta (revisado y reestablecido el 25 de enero de 2021, todos merecen trabajar en un ambiente de apoyo, inclusivo y seguro.

Respetar a los demás es un factor importante para nuestro éxito. Hacemos mejor nuestro trabajo cuando nos sentimos seguros, sabiendo que nuestras Ideas y talento será reconocido y respetado. Es por eso que nunca toleraremos la discriminación, el acoso, las represalias o la violencia en el trabajo.

Cualquier asociado de BD que no cumpla con los estándares y expectativas de estas políticas, estará sujeto a un proceso disciplinario. Las violaciones graves también podrán dar lugar a responsabilidades legales.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

3.1. Gestión ambiental

BD tiene un Sistema de Gestión Ambiental certificado por la ISO 14001 desde el año 1998 y desde el 1994 en Fraga, la cual está también certificada en la Norma ISO 50001 Sistemas de gestión de la energía, desde el 2015.

En ambas instalaciones se realizan Auditorías de seguimiento anuales y de renovación trienales con AENOR.

El alcance del Sistema es:

San Agustín del Guadalix: "la producción de jeringuillas hipodérmicas con y sin aguja, agujas espinales estériles y no estériles, y sistemas cerrados para la transferencia de medicamentos".

Fraga: "la producción de jeringuillas y agujas estériles y no estériles hipodérmicas de un solo uso, así como de jeringuillas precargadas"

Dentro de su Sistema de Gestión Ambiental, BD dispone de una Política de Medioambiente, aprobado por la Dirección, así como como de Protección de Riesgos Laborales, donde se menciona la posición de BD respecto del Medioambiente:

1. La política Ambiental de la Planta: comprometiéndose a dedicar los recursos necesarios para conseguir la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.

2. Política Eh&S de la compañía: Con el compromiso de promover prácticas respetuosas con el Medio ambiente y proteger la salud de nuestros colaboradores, y las comunidades donde vivimos y trabajamos

En 2021, se establecieron los objetivos de Sostenibilidad de la compañía para 2030, sobre la base de 2019:

- 1.Reducción GHG: -46%
- 2.Reducción consumo energético: -25%
3. Ahorro de agua: -40%
4. Reducción Residuos No Peligrosos: -50%
5. Residuo no destinado a vertedero: > 90 %
6. Reciclaje: > 80 %.
7. Reducción Residuos Peligrosos: -50%
8. Reducción VOC, HAPs: -30 %
9. Eliminación de R22: 100%
10. Reducción ODS: -50 %

Cada planta año a año adapta estos objetivos a su propia situación, procesos y productos y se establecen programas para cumplir con ellos.

Igualmente, la compañía se ha fijado ser neutro de carbono en todas las operaciones directas (Alcance 1 y 2) para 2040.

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

Durante el año 2022 y 2023 la compañía no ha recibido ninguna multa relacionada con el incumplimiento de leyes o normativas ambientales

Algunos de nuestros indicadores más importantes son:

Planta San Agustín:

Temática	Indicador
<i>GHG emissions</i>	<i>Toneladas métricas</i>
<i>Consumo de agua</i>	<i>m3 de agua/nº empleados</i>
<i>Consumo de energía</i>	<i>Kwh consumido / CoGS</i>
<i>Generación de residuos</i>	<i>Kg de residuo/kg de plástico consumido</i> <i>Kg de residuo/uds fabricadas</i>

Planta Fraga:

Temática	Indicador
<i>GHG emissions</i>	<i>Toneladas métricas</i>
<i>Consumo de agua</i>	<i>m3 de agua/VOP (\$)</i>
<i>Generación de residuos</i>	<i>Kg de residuo/VOP (\$)</i>
<i>Consumo de energía</i>	<i>kWh consumido / VOP (\$)</i>

Anualmente, teniendo en cuenta la evaluación de los aspectos ambientales, el cumplimiento de los Requisitos Legales, las cuestiones internas y externas relativas al contexto, las necesidades y expectativas de las partes interesadas, así como la consecución de los objetivos y la mejora del comportamiento ambiental de BD San Agustín y BD Fraga, se determinan los Riesgos y Oportunidades, y por tanto los efectos potenciales adversos (amenazas) así como los beneficios (oportunidades). Por otro lado, y según indicaba la legislación, se realizó un ARMA (Análisis de Riesgos Medioambientales) con nuestra aseguradora. Sobre los riesgos que resulten significativos se establecen programas de actuación para eliminarlo o minimizarlos.

Los principales riesgos que se han identificado en la planta de son:

- Respecto a las partes interesadas: Se evalúa el riesgo de afectar a la comunidad local /vecinos. En concreto se evalúa el impacto del ruido. Para hacer seguimiento se realizan mediciones cada 5 años y actualmente hay un programa en marcha para continuar reduciendo ruido, aunque cumplamos con la legislación vigente.

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

- Respecto a las cuestiones internas y externas: Se evalúa, entre otras, la calidad del agua o incumplimientos legales que puedan afectar a nuestra cadena de suministro. Para garantizar la calidad del agua que vertemos, realizamos analíticas trimestrales. En cuanto al cumplimiento legal, tenemos un sistema de identificación de requisitos legales que nos son de aplicación, evaluamos su cumplimiento cada seis meses o cuando hay un cambio en la legislación.
- Respecto a los Aspectos Ambientales: Se evalúan todas las situaciones de riesgo que afectan a los aspectos ambientales.
- Respecto a los Requisitos legales: Se evalúan también los riesgos con respecto a los requisitos legales. Este año el requisito de mayor riesgo fue darle cumplimiento la nueva Ley de Envases y Embalajes. Se identificaron todos los requisitos que nos eran de aplicación y se cumplieron.

Somos conscientes del impacto que tiene la actividad de la empresa sobre el medio ambiente actualmente y tenemos identificados aspectos directos e indirectos que pueden afectar al medio ambiente: vertidos, emisiones de ruido, consumo de recursos naturales, consumos de materias primas y auxiliares.

BD dispone de un Seguro de responsabilidad Medioambiental, con la siguientes cobertura y provisiones:

Coberturas contratadas	Limite por siniestro	Limite agregado anual por cobertura	Franquicia por siniestro
- SEGÚN ART. 1 CONDICIONES ESPECIALES -	2.000.000	2.000.000	25.000
LIMITE AGREGADO ANUAL DE LA POLIZA 2.000.000			

En ambas plantas de fabricación, existe un técnico de Medio Ambiente dependiendo del Plant Manager dedicado el 100% de su tiempo a tareas relacionadas con el medio ambiente y la sostenibilidad

Anualmente las plantas de BD evalúan el impacto medioambiental de sus proveedores.

3.2. Aplicación del principio de precaución

De acuerdo con el principio de precaución, la falta de certeza científica absoluta no es excusa para postergar la adopción de medidas eficaces y anticipadas ante la degradación del medio ambiente.

BD emprende acciones fundamentadas en las políticas nacionales ambientales y de gestión del riesgo, el cambio climático y protección del Medio Ambiente.

BD dispone de planes de emergencia en el que se identifican potenciales situaciones de emergencia y se marca el correspondiente plan de actuación, con el fin de prevenir y mitigar posibles efectos adversos sobre el medioambiente.

Planta de San Agustín:

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Salud y Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
---	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

- PGC- 13.04 - Planes de emergencia y capacidad de respuesta en el que se identifican las situaciones de emergencia que tenemos identificadas
- mb-019- Plan de emergencia Derrumbamiento
- mb-020- Plan de emergencia vertido / emisión
- mb-021- Plan de emergencia inundación

Planta de Fraga:

- SIGAE PAE 15: Preparación y respuesta ante emergencias
- IS-04: “Plan de Autoprotección y Prevención de Accidentes Graves”

3.3. Contaminación

BD en Iberia toma medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones contaminantes que afectan gravemente el medio ambiente.

En la planta de San Agustín, no se tienen emisiones significativas a la atmósfera. Tampoco no se producen emisiones de CO y NOx.

En la planta de BD en Fraga se tiene las siguientes medidas de prevención de la contaminación atmosférica:

- Instalación de scrubbers y oxidador catalítico para minimizar el óxido de etileno en Medio ambiente. Se realizan controles regulares
- Instalación de Oxidador Térmico Regenerativo (OTR) para eliminar los Compuestos Orgánico Volátiles (COVs) de disolventes. Se realizan controles anuales.
- Instalación de catalizador en el motor de cogeneración
- Controles Reglamentarios en los grandes equipos de combustión para control de CO y NOx.
- Controles Reglamentarios en las emisiones de formaldehído debidos al moldeo de resinas de Polioximetileno (POM)

Los últimos controles de emisión de la planta de Fraga, de los diferentes focos de emisión, son los siguientes:

Focos de Emisión	CO (mg/Nm3)		Nox (mg/Nm3)		COVT (mgC/Nm3)		ETO (mg/Nm3)		Límites Autorización				Último control reglamentario
	Resultados analíticos al O2 de ref.	Inc.	Resultados analíticos al O2 de ref.	Inc.	Resultados analíticos al O2 de ref.	Inc.	Resultados Punto 1	Resultados Punto 2	CO (mg/Nm3)	NOx (mg/Nm3)	COVT (mgC/Nm3)	ETO (mg/Nm3)	
Caldera calefacción 2	<1,4	-	45,7	26,1	-	-	-	-	-	200	-	-	24-sep.-20
Caldera calefacción 3	<2,0	-	47,7	18,4	-	-	-	-	-	200	-	-	24-sep.-20
Cogeneración	116,3	15,6	207,0	57,1	-	-	-	-	-	616	-	-	01-mar.-23
Caldera GNL 3	<3,8	-	42,9	25,6	-	-	-	-	-	-	-	-	26-nov.-19
Caldera GNL 4	<1,4	-	43,5	25,4	-	-	-	-	-	-	-	-	26-nov.-19
Caldera GNL 5	<3,8	-	68,2	14,1	-	-	-	-	-	100	-	-	19-jun.-23
OTR	-	-	-	-	6,3	3,5	-	-	-	-	50	-	07-nov.-22
ETO (inmisión) Invierno	-	-	-	-	-	-	<0,027	0,027	-	-	-	0,06	20-mar.-20
ETO (inmisión) Verano	-	-	-	-	-	-	0,026	0,021	-	-	-	0,06	17-jul.-20
Inyectora POM 1	-	-	-	-	9,9	4	-	-	-	-	75	-	08-nov.-22
Inyectora POM 2	-	-	-	-	15,4	4,5	-	-	-	-	75	-	08-nov.-22
Inyectora POM 3	-	-	-	-	12,2	4,2	-	-	-	-	75	-	08-nov.-22
Inyectora POM 4	-	-	-	-	10,8	4,1	-	-	-	-	75	-	08-nov.-22
Inyectora POM 5	-	-	-	-	9,2	3,5	-	-	-	-	75	-	19-jun.-23
Oxidador catalítico	-	-	-	-	10,8	4,1	-	-	-	200	-	-	Pendiente



En ninguna de las dos plantas se genera contaminación lumínica.

3.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Dentro del Sistema de Gestión Ambiental, BD ha identificado los diferentes tipos de residuos que genera y establece como identificarlos, clasificarlos, almacenarlos y transferirlos al gestor autorizado, cuando proceda.

1. Residuos peligrosos- Tenemos planes de minimización que se presentan cada 4 años. No obstante, si en la Evaluación anual de aspectos ambientales alguno sale significativo se establecen programas con acciones concretas para su reducción. Ejemplo de ellos son algunos programas derivados de la evaluación de aspectos ambientales y centrados en reducir la generación de residuos peligrosos como los trapos usados. Estos residuos Son entregados a gestores autorizados.

2. Residuos No peligrosos- en cuanto al residuo de plástico, cartón, papel y pallets son entregados para su reciclaje a gestores de residuos no peligrosos autorizados. También existen programas para reducir la generación de estos residuos, en concreto el de plástico. Todos estos residuos se entregan a gestores autorizados.

Tabla 1: Cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos

Residuos peligrosos	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
	FY22 (Kg)	FY23 (Kg)	FY22 (Kg)	FY23 (Kg)
Aceite Usado	4.700	2.200	7.930	6.740
Baterías de plomo y mix pilas	28	169	150	2.066
Solución Ácida	*	*	0	7.115
Solución Básica	*	*	1.840	1.478
Disol. Halogenado	277	694	*	*
Disol. no hal. Tinta, (diluyente pintura)	225	175	350	521
Disol. No halogen.	335	185	*	*
Envases de Metal	706	605	5.688	2.507
Envases de plástico	273	540	3.772	2.088
Tintas al agua	33	0	*	*
Pintura en botes	3	0	*	*
Trapos contaminados	4.260	3.306	3.324	2.819
Toner	7.414	5.428	*	*
Lámparas y Luminarias	141	110	150	880
Aerosoles	92	120	235	288

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Biocontaminados	22	5	81	129
Envases vidrio vacíos	2	3	100	101
Goma Fotopolímero	*	*	150	0
Productos Químicos caducados	*	*	6.350	3.742
Reactivos Laboratorio	*	*	1.250	967
Residuos limpieza almacenes	*	*	332	0
Taladrina sucia	*	*	500	2.368
Silicona Sucia	*	*	3.420	2.760
Medicamentos citotóxicos	88	125	*	*
Soluciones citotóxicas	13	35	*	*
Total Residuos Peligrosos	18.612	13.700	35.622	36.569

*no hay generación

**no hay comparativa con años previos por ser un residuo derivado de un nuevo proceso

Residuos no peligrosos	Planta Madrid	San Agustín	Planta Fraga (Huesca)	
	FY22 (kg)	FY23 (kg)	FY22 (kg)	FY23 (kg)
Desperdicio de plástico ¹	363.603	302.653	1.490.613	1.257.065
Pallets y madera	23.920	21.790	219.781	260.437
Cartón y papel	118.550	106.830	485.393	462.436
Chatarra, vidrio y especiales	28.914	8.910	64.438	135.642
Glicol	*	*	473.725	330.302
Solución Salina	*	*	93.580	55.560
Total Residuos no peligrosos	534.987	440.183	2.827.530	2.501.442

*no hay generación

En 2023, la planta de Fraga ha obtenido del sello Aragón Circular 2023, otorgado por el Gobierno de Aragón por el compromiso con la Economía Circular.

Medidas destinadas a luchar contra el desperdicio de alimentos:

¹ Dentro del concepto de plástico se incluye: vertedero, bolsas, film, CSR, plástico inyección, jeringuilla ensamblada, envasado y agujas (P1-P2), granza y producto envasado (Posiflush)

<u>1. Modelo de negocio</u> <u>Estrategia</u> <u>Análisis de</u> <u>Materialidad</u>	<u>2. Cuestiones</u> <u>sociales y relativas</u> <u>al personal</u>	<u>3. Cuestiones</u> <u>Medioambiente</u>	<u>4. Salud y</u> <u>Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y</u> <u>soborno</u>	<u>6. Derechos</u> <u>Humanos</u>	<u>7. Información</u> <u>Fiscal</u>
---	---	--	---------------------------------------	--	--------------------------------------	--

BD no dispone de servicio de comida en cantina, por lo que no aplica destinar medidas a lucha contra el desperdicio de alimentos. Debido a la actividad de BD, el desperdicio de alimentos no es un indicador material.

Medidas destinadas a reducir el consumo de agua

En la planta de BD en Fraga hay objetivos anuales de reducción de consumo de agua.

Este año se han cumplido con los objetivos de reducción de consumo de agua de toda la planta.

En FY23, ha finalizado una gran instalación de tratamiento de agua de acequia para garantizar una buena calidad de agua en las instalaciones y un vertido de agua en valores normativos con la ampliación de Posiflush de los próximos años.



Medidas destinadas a reducir las materias primas

La declaración de Envases de las dos plantas de San Agustín y Fraga se hace conjuntamente.

Ambas plantas tienen presente nuestro compromiso de reducir el peso de los envases de nuestros productos, a pesar de las dificultades que esto entraña, por ser productos sanitarios estériles y de un solo uso. Su envase unitario debe reunir unas características determinadas para garantizar la esterilidad del producto y las cajas tienen que garantizar la protección de los productos durante el transporte y el almacenaje”

En FY23, se han implantado proyectos de reducción del envasado primario, así como proyectos de aumento de unidades en los estuches de cartón.

Medidas destinadas a reducir los residuos

En BD se hace un seguimiento de los residuos de producción en cada máquina de producción. Así mismo, hacemos informes mensuales de seguimiento de los residuos generados.

En FY23, en la planta de Fraga se han realizado varios proyectos de reducción de residuos de producción, en las producciones de jeringuillas, agujas y jeringuillas precargadas con disolución salina. Algunos de estos proyectos son:

- Varios proyectos de reducción de jeringuillas y agujas
- Cambio procesos impresión (Posiflush)
- Nuevo almacén de químicos que no requiere de limpiezas periódicas

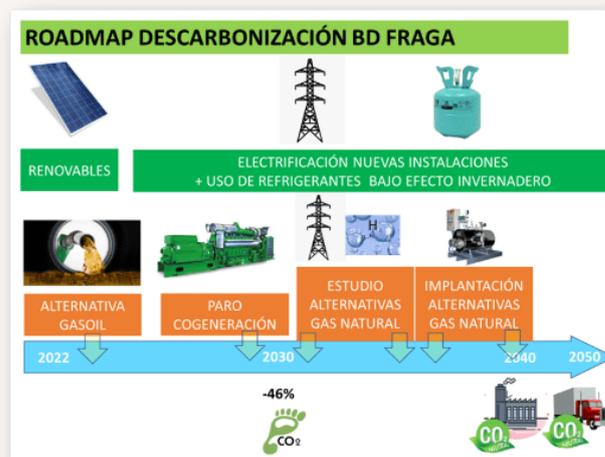
Además, se ha instalado un nuevo compactador estático, de mayor capacidad, para el residuo de CSR que ha permitido reducir a la mitad los transportes de este residuo.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	--	-----------------------------	----------------------	-------------------------	---------------------	-----------------------

Medidas establecidas para adaptarse al cambio climático

BD promueve la disminución de consumo de energía en las plantas de San Agustín y Fraga. Disponemos de un grupo en las plantas focalizado en la identificación y realización de proyectos de ahorro energético y reducción de emisiones de CO₂. Los proyectos más importantes llevados a cabo en FY23 son aislamiento de tuberías de agua de calefacción, cambio de iluminación a tecnología LED, optimización en consumo eléctrico de las áreas de producción, etc...

Además, en BD Fraga las placas fotovoltaicas instaladas en el tejado de los almacenes de la planta han generado 898 MWh autoconsumidos en la planta (FY23), en FY22 (año de instalación de las placas) se habían generado y autoconsumido 167 MWh.



Se han establecido roadmaps de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para los próximos años:

También se promueve el transporte sostenible en la flota de vehículos de los empleados. Hay un autobús colectivo para el transporte a la planta de San Agustín, hay puestos de recarga eléctrica en la zona de parking, zonas reservadas y privilegiadas para coche compartido y campañas anuales en la Semana de la Movilidad.

COCHE COMPARTIDO

Deja de emitir **10 g CO₂/día** y **ahorra combustible y dinero** €

Zona para coches compartidos en el **parking cubierto**

¡VEN EN COCHE COMPARTIDO!

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

3.5. Uso sostenible de los recursos

Durante muchos años en BD se han llevado a cabo proyectos para la reducción del consumo de agua, tanto del consumo de torres de refrigeración como del agua sanitaria.

Las torres de refrigeración disponen de un circuito cerrado con un control de la calidad del agua para optimizar el consumo de agua. Por otro lado, para minimizar el consumo de agua y mejorar la eficiencia energética en los circuitos de vapor, se dispone de un circuito de recuperación de condensados del vapor que devuelve el agua de condensados al tanque de alimentación de las calderas de vapor. No se recupera en las plantas ni agua de pluviales ni aguas residuales para otros procesos.

En FY23 (hasta agosto 2023) en Fraga, se ha tenido que utilizar agua municipal en torres de refrigeración y producción de vapor debido a una mala calidad de entrada del agua de acequia. El agua municipal no requiere de filtros ni agua de rechazo de filtraje, con lo cual se ha podido reducir el consumo total de agua de la planta.

Tabla 2: Consumo de agua

Fuente de extracción	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
	FY22 (m ³)	FY23 (m ³)	FY22 (m ³)	FY23 (m ³)
Agua de red de abastecimiento	7.524	8.437	118.534	122.633
Agua de pozo	*	*	*	*
Agua superficial*	1.972	**	111.621	105.512
Total consumo de agua	9.496	8.437	230.155	228.145

*no hay consumo

** La planta de San Agustín ha dejado de consumir agua de la captación otorgada por la CHT

*Para el seguimiento del consumo de agua superficial de Fraga se utilizan los datos del SCADA.

La materia prima principal que consumen las dos plantas de BD en España son polímeros derivados del petróleo. Las características de los dispositivos médicos de nuestros productos hacen que no sea posible el uso de materias plásticas recicladas para su producción.

En el resto de las materias primas adquiridas, BD impulsa la economía circular con la adquisición de materias primas de origen renovable.

En BD promovemos la reducción de materias primas consumidos, reduciendo el peso de los envases de nuestros productos garantizando la esterilidad y calidad de los productos.

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

BD España promueve el uso sostenible de las materias primas de nuestros principales proveedores favoreciendo la reutilización de sus envases (reutilización de garrafas, envases, pallets, mandriles de cartón, estuches de cánulas...).

Tabla 3: Consumo de materias primas

Materia prima	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
	FY22 (Kg)	FY23 (Kg)	FY22 (Kg)	FY23 (Kg)
Resinas	6.482.002	5.817.444	14.372.168	11.787.892
Siliconas	4.572	4.319	*	*
Papel y Cartón	4.566.893	3.914.599	7.136.016	5.091.266
Pallets	*	*	174.759 ud	140.352ud
Metales/aguja	*	*	190.949	75.318
Film	6.304.887	5.199.263	1.148.320	1.043.291
Gases Esterilización	*	*	866.941	631.445
Productos químicos flamables	*	*	11.775	8.387
Epoxy	*	*	16.041	7.585
Sal Posiflush	*	*	62.398	61.958
Soltrol	*	*	19.880	9.372
Bolsas	*	*	66.641	51.540
Sal Descalcificador	*	*	41.000	54.901
Stoppers PF	*	*	741.231 kUd**	741.617 kUd**

*no consumo

** Se ha incluido este FY23 al ser considerado un componente significativo

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

En las plantas se realizan Auditorías de Eficiencia Energética cada 4 años (San Agustín) y cada año (Fraga - ISO 50.001) que sirven de apoyo al grupo de trabajo de ahorro de energía de la planta.

BD España impulsa las energías renovables, la electricidad es la fuente de energía más usada en los procesos, y durante el FY22 y FY23, toda la **electricidad** proviene de fuentes de Energía verde suministrada por Endesa

Tabla 4: Consumo de energía

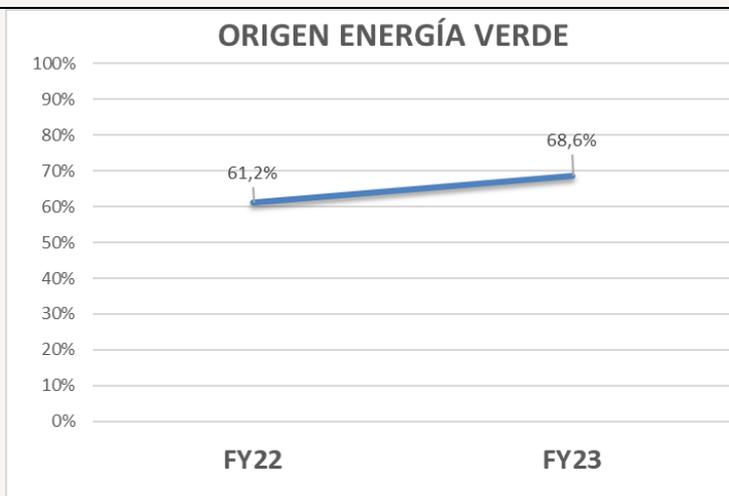
	Combustible	Ud.	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
			FY22	FY23	FY22	FY23
Vehículos	Gasolina		*	*	*	*
	Gasóleo	Wh	1.713	1.718	**	**
	Etanol		*	*	*	*
	Biodiesel		*	*	*	*
	LNG/GNL		*	*	*	*
	CNG/GNC		*	*	*	*
	LPG/GLP		*	*	*	*
	Otros		*	*	*	*
Equipos de combustión fija	Gas natural	MWh	*	*	37.754	26.156
	Gasóleo A	MWh	5,91 ***	4,74 ***	*	*
	Gasóleo C	MWh	*		24**	23,82**
	Gasóleo B		*		*	*
	Gas butano	MWh	0,2016**	0,077 ***	*	0,9
	Gas propano	MWh	110***	101 ***	*	*
	Fuelóleo		*	*	*	*
	LPG/GLP		*	*	*	*
	Carbón		*	*	*	*
Otros		*	*	*	*	
Electricidad	MWh		15.445***	14.127***	47.225	39.435
TOTAL MWh	MWh		17.274	15.951	85.003	65.615

* El dato de consumo de Gasóleo en vehículos en la planta de San Agustín es estimado

** El consumo de Gasóleo en vehículos de combustión en la planta de Fraga es negligible y se incluye en el consumo de gasóleo de los equipos de combustión fija

*** Variaciones debido al descenso de la producción

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------



3.6. Cambio climático

A continuación, se reflejan los gases de efecto invernadero emitidos por nuestra actividad de fabricación en las plantas de San Agustín y Fraga:

Tabla 5: Emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 1 y 2)

² Toda la electricidad que compramos proviene de fuentes de energía verde

Las emisiones de gases refrigerantes se calculan a partir de la cantidad de recargas de gases refrigerantes en las instalaciones frigoríficas de las plantas de BD Iberia.

	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)		Cantidad total	
	CO ₂ equiv* (kg) FY22	CO ₂ equiv (kg) FY23	CO ₂ equiv (kg) FY22	CO ₂ equiv (kg) FY23	CO ₂ equiv (kg) TOTAL FY22	CO ₂ equiv (kg) TOTAL FY23
GASES REFRIGERANTES	135.202	102.312	31.465	7.199	166.667	109.511
COMBUSTIBLES VEHÍCULOS	427.033	427.511	N/A	N/A	427.033	427.511
COMBUSTIBLES EQUIPOS DE	26.382	24.080	6.877.387	4.766.475	6.904.140	4.790.555

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

COMBUSTIÓN FIJA						
ELECTRICIDAD ²	NA	NA	N/A	N/A	N/A	N/A
Total emisiones GEI	588.617	553.902	6.908.852	4.773.593	7.497.570	5.327.577

Tabla 6: Cantidad recargada de gases refrigerantes

Gas refrigerante	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
	FY22 (kg)	FY23 (kg)	FY22 (kg)	FY23 (kg)
R- 407 C	*	*	*	*
R- 410 A	49	49	*	3,7
R- 417 A	*	*	*	*
R- 134 A	23	*	20	*
R- 513 A	*	*	5	*

*no consumo

El cálculo de CO2 equivalente generado, se ha hecho con la ayuda del documento Factores de emisión del Ministerio para la Transición Ecológica de Junio 2023, versión 23.

En BD tenemos unas metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y se compromete a destinar los medios necesarios para alcanzarlas:

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--	---	--	--	--

- 2030: Reducción 46% de Gases de Efecto Invernadero (Alcance 1 y 2)
- 2040: Neutros de carbono (Alcance 1 y 2)
- 2050: Zero Emisiones (Alcance 1, 2 y 3)

3.7. Protección de la biodiversidad e impacto sobre zonas protegidas

La planta de BD San Agustín (arrendada), se encuentra cerca de la Zona Especial de Conservación (ZEC) Lugar de Importancia Comunitaria “Cuenca del río Guadalix”.

La actividad desarrollada por la planta no genera impactos ambientales.

1. Vertidos - Los vertidos van a la depuradora Municipal
2. Emisiones - No tenemos emisiones
3. Ruidos - cumplimos con los límites legales establecidos por el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.

Para garantizar que el ruido no sea un impacto sobre la ZEC, así como el cumplimiento de los límites legales, hacemos una medición cada 5 años y siempre que hay algún cambio que pueda afectar a los niveles de ruido.

Por otro lado, tenemos programas con acciones identificadas para seguir minimizando los ruidos.

La planta de Fraga, no se encuentra cerca de zonas protegidas, pero sí cerca de las cuencas de los ríos Cinca y Ebro. Hay varios aspectos que pueden generar impacto sobre la biodiversidad:

1. Vertidos - Los vertidos van a la depuradora Municipal, con controles mensuales y trimestrales
2. Emisiones - Hay emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COV), óxido de etileno y gases de combustión controlados regularmente según marca la legislación y la autorización.
3. Ruidos – Se cumple con los límites legales establecidos por el Ayuntamiento de Fraga y se llevan a cabo controles anuales.

1. Modelo de negocio <u>Estrategia</u> <u>Análisis de</u> <u>Materialidad</u>	2. Cuestiones <u>sociales y relativas</u> <u>al personal</u>	3. Cuestiones <u>Medioambiente</u>	4. Salud y <u>Seguridad</u>	5. Corrupción y <u>soborno</u>	6. Derechos <u>Humanos</u>	7. Información <u>Fiscal</u>
--	--	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

4. SALUD Y SEGURIDAD

El trabajo para cumplir nuestro propósito de avanzar en el mundo de la salud la mucho más allá de la innovación y desarrollo de nuevos productos. También colaboramos para tener un impacto global positivo, trabajando para abordar los desafíos sociales que son relevantes para nuestro negocio, como son el cambio y la resistencia antimicrobiana. Seguimos enfocados en apoyar comunidades saludables, fortaleciendo los sistemas de salud en todo el mundo, y el avance de la gestión ambiental y sostenibilidad. Para prevenir el cambio climático, BD se ha unido a la alianza de Race to Zero que compromete a BD a generar zero emisiones en todas sus operaciones y en sus proveedores en el año 2050.

4.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Nuestro trabajo para cumplir nuestro propósito va mucho más allá de nuestra innovación y desarrollo de nuevos productos. También colaboramos para positivo impacto global, trabajando para abordar los desafíos sociales que son relevantes para nuestro negocio, como el cambio climático y resistencia antimicrobiana. Seguimos enfocados en apoyar comunidades saludables, fortaleciendo los sistemas de salud en todo el mundo, y el avance de la gestión ambiental y sustentabilidad. Estamos progresando para minimizar nuestro impacto ambiental y mantener operaciones globales resilientes, instalando autoproducción de electricidad renovable en nuestras instalaciones, reduciendo el consumo de energía en un 4% y el consumo de agua en un 5%.

Bienestar físico:

De manera regular tanto en las instalaciones de San Agustín como de Fraga, se lanzan programas de formación en buenos hábitos de salud y bienestar.

Así durante el año fiscal 23, se han llevado a cabo las siguientes actividades entre los asociados de San Agustín, destinadas a concienciar y familiarizar al personal con hábitos saludables:

Campañas Health & Safety / BD San Agustín FY 2023	Realización
Donación sangre	oct-22
Gripe estacional	oct-22
Orden y Limpieza en Maquinas: Evitemos malos hábitos a la hora colocar objetos, herramientas, útiles, etc. sobre las maquinas en funcionamiento como se muestra en las imágenes, ya que son causa de accidentes	Nov-22
Campaña Contra caídas y resbalones	dic-22
Vinilo de Seguridad en pasillo. Mensaje STOP	dic-22

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

<p>Campaña de Sensibilización Vigilancia de la Salud: POR AMBIENTES DE TRABAJO SANOS Y SEGUROS. Se lanza campaña explicativa de la importancia y fases de la realización de un reconocimiento médico laboral. Se lanza antes de la campaña anual del periodo de reconocimiento médico con el fin de aumentar su participación y aumentar la cultura en vigilancia de la salud de nuestros Asociados.</p>	enero-23
<p>Health and Safety Week 2023: Realización de actividades durante la semana de salud y seguridad 2023. Semana de Eventos de 6S participativas, KAS DE SEGURIDAD ... Daremos un premio especial a la mejor de la semana. Jornada de 6S con participación en todas las áreas. Entrega regalos a todo el personal que participa en las actividades del stand.</p>	febrero-23
<p>Psicosociales: Campaña Prevención de Riesgos Psicosociales. Bajo el lema por ambientes de trabajo sanos y seguros, lanzamos la campaña de prevención de riesgos laborales focalizada en los RIESGOS PSICOSOCIALES, que tiene como objetivo dar a conocer qué son y las consecuencias que pueden tener en nuestra salud y bienestar. Se da visión a cuestiones sobre qué es un riesgo psicosocial, qué consecuencias tiene sobre la salud y seguridad de los trabajadores, qué medidas preventivas son implantadas.</p>	marzo-23
<p>Campaña Donación de Sangre. Con la colaboración de CRUZ ROJA. Se realiza jornada en horario de mañana con un autobús situado en el parking del Ed. Becton. De los 30 compañeros y compañeras que acudieron al autobús de Cruz Roja, 27 pudieron donar sangre: sus donaciones ayudarán a mejorar la vida de 81 personas, ya que cada bolsa de sangre.</p>	abril-23
<p>Campaña hojas KAS: Se incrementa el número de KAS de seguridad y/o medioambiente al año a dos por asociado.</p>	mayo-23
<p>LOTO Campaign Safety Golden Rule for Lockout Tagout Awareness Campaign. Mostrar video Corporate en Cafetería a todos los asociados + el video realizado en San Agustín que muestra nuestro procedimiento. Reuniones cambio turnos por área con Supervisor y mecánicos mantenimiento producción. Fomentar hojas KAS / ESOs relativas a LOTO (separarlas). Presentación LOTO Cabinets San Agustín</p>	junio-23
<p>CAMPAÑA Corporate - Stant Up for Safety - Summer Campaign. Se informa en cada turno de trabajo. Importancia de sentirse seguro en el trabajo, si no estás seguro (HABLA ALTO). Dejar claro que La SEGURIDAD requiere que todos trabajen duro para lograr un objetivo.</p>	junio-23
<p>Tareas NO Rutinarias Para Piensa Actúa</p>	julio-23
<p>Campaña Plan Renove de Cúteres: Se retirarán todos los cúter antiguos y se dará el nuevo cúter retráctil cerámico con la instrucción de que sólo los cúteres que se pueden utilizar son los que están avalados por la compañía. No se dará un cúter por persona. Campaña "Renove" Cúter - Retiramos todo antiguo y entregamos nuevo por línea/máquina. Haremos campaña para retirar todos los cúteres no aprobados por BD. Dejaremos los cúteres y los recambios en almacén Repuestos.</p>	julio-23

A lo largo del año se han desarrollado diferentes actividades como las mencionadas en la tabla anterior. Aquí vemos algunos ejemplos:

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

EH&S WEEK 2023

Acércate a nuestro STAND

Situado en la Nave 1 cerca del pasillo hacia la Colesteria y participa en las actividades que tenemos preparadas para ti
¡¡ Hay regalo seguro !!
 Horario: Lunes a Jueves de 9:30 h a 12:00 h
 * Lunes y Jueves de 15:00 h a 17:00 h

1. Febrero	2. Febrero	3. Febrero	4. Febrero	5. Febrero
Stand Up Safety Compromiso Individual H&S	Taller: EPIs Realización Hojas KAS de Seguridad	Taller: Reglas de Oro de Seguridad - Golden Rules -	Taller: Reglas de Oro de Seguridad - Golden Rules -	Taller: Reglas de Oro de Seguridad - Golden Rules -
De 12:00 h a 13:00 h 65 Participativos - Mixto -	De 12:00 h a 13:00 h 65 Participativos - Femenino -	De 12:00 h a 13:00 h 65 Participativos - Femenino -	De 12:00 h a 13:00 h 65 Participativos - Femenino -	De 12:00 h a 13:00 h 65 Participativos - Femenino -

¿Por qué este año es especialmente importante vacunarse frente a la gripe?

- Este año, más que nunca, es especialmente importante vacunarse frente a la gripe.
- La posible coincidencia de la pandemia de gripe puede aumentar los grupos de riesgo para los que ambas enfermedades son especialmente dañinas.
- El modo de transmisión y los síntomas similares a la gripe, por lo que es especialmente importante reducir las complicaciones de la gripe vacunándose.

En que consiste un conocimiento Médico Laboral?

ENTREVISTA CLÍNICO-LABORAL:
 Antecedentes Personales
 Antecedentes Laborales
 Alergias
 Hábitos
 Puestos de trabajo anteriores y actuales

En el mes de mayo, BD colaboró con el Ayuntamiento de San Agustín en una actividad solidaria a favor de la Organización Manos Unidas, para recaudar fondos para la construcción de un centro médico en ANJIRO, Madagascar. El evento fue un éxito y contó con la participación de varios asociados de BD.

I TORNEO PADEDEL SOLIDARIO

SABADO 6 MAYO 9H. A 19H.

NUEVAS PISTAS POLIDEPORTIVO SAG

Los fondos obtenidos se utilizarán para la construcción de un centro médico en Madagascar Manos Unidas

PREMIOS EN TODAS LAS CATEGORÍAS:
 Masculino / Femenino / Mixto
 Iniciación / Medio / Avanzado

FIESTA CONCIERTO TRÁS ENTREGA DE PREMIOS DE 19 A 22 H.

INSCRIPCIONES HASTA EL 28 DE ABRIL

PARTICIPACIÓN SOLIDARIA: 12 € JUGADOR GRADA 0: APORTACIÓN VOLUNTARIA

contacto: betasagadel@gmail.com

ESCANEA EL CÓDIGO QR

Colaboración patrocinador: **SAN AGUSTÍN DEL QUADALIZ**

Patrocinador: **Manos Unidas CAMPAÑA CONTRA EL HAMBRE**

Colaboración: **BD**

Colaboración: **ADERAL, ARTEMIS, 3LYTRES, federatípicos, BARRERA, TIENTI, conduit, GUSTAF, Heal, SARAS, signe, TIENTI, TIENTI**

1. Modelo de negocio <u>Estrategia</u> <u>Análisis de</u> <u>Materialidad</u>	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	--	--------------------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Proyectos de Transformación Social

Sin olvidar nuestro propósito de una cultura que apoya un lugar de trabajo inclusivo y diverso y participativo con la comunidad, durante estos años desde FY19 hemos desarrollado un plan de Responsabilidad Social Corporativa. Desde nuestra acción de Responsabilidad Social Corporativa queremos ayudar conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* propuestos por la ONU para la agenda 2030 sobre el Desarrollo sostenible.

La organización de BD en Fraga ha llevado a cabo las siguientes actividades con la comunidad durante los años FY22 y FY23:

- Colaboración con centros educativos desde el nivel medio al universitario para facilitar la realización de prácticas de estudiantes, cuyos estudios estén relacionados con nuestras actividades.
- Colaboración con centros educativos locales para mostrar nuestro proceso productivo a grupos de estudiantes, como parte de su formación.
- Contratación preferente de personas residentes en un radio de 25 km
- Apoyo al comercio local mediante la iniciativa KAS: las sugerencias de mejora de nuestros asociados son compensadas con vales a utilizar en los comercios locales.
- Damos preferencia a proveedores locales en áreas específicas.
- Somos miembros de la Junta de la **Asociación Empresarial Intersectorial del Bajo Cinca**

A nivel local, la planta colabora con asociaciones locales alineadas con los valores de la compañía en los ámbitos social, ambiental, cultural, deportivo, de ocio y tiempo libre, bien en forma de voluntariado o apoyando económicamente para el desarrollo de sus actividades (AECC, Caritas, Asociación de personas con discapacidad Virgen del Pilar, etc..).

La planta de Fraga colabora con varios centros ocupacionales de empleo, contratando sus servicios de forma preferente y regular (ejemplo **Valentia** para la separación de residuos y **Fundación Aspros** en separación de residuos y en cuidado del Jardín).

4.2. Subcontratación y proveedores

BD Global tiene varios programas de proveedores para respaldar nuestros objetivos estratégicos y garantizar que pongamos al cliente primero. Nuestros programas se enfocan en identificar, administrar y recompensar a los mejores socios proveedores que apoyan la Innovación, Calidad, Responsabilidad Social y Ambiental, Diversidad, Gestión de Riesgos y Eficiencia.

Para que nuestros Programas de Proveedores tengan un impacto, trabajamos para integrarlos en nuestros procesos de adquisiciones para que sean parte del trabajo diario de nuestro equipo. Cada programa tiene un líder ágil que es responsable de evolucionar el programa para mantenerse al día con el mundo rápidamente cambiante en el que vivimos. Nuestros programas de proveedores incluyen:

- Calidad del Proveedor
- Expectativas y Objetivos de Sostenibilidad

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Salud y Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

- Diversidad en los Proveedores
- Reconocimiento de Proveedores

BD cree firmemente que los desafíos sociales y ambientales modernos que enfrenta el mundo son oportunidades para marcar la diferencia mientras fortalecemos nuestra empresa. La estrategia de sostenibilidad de BD ha evolucionado para incorporar nuestro papel a la hora de abordar la amplia gama de desafíos que enfrenta nuestra industria, la sociedad y el planeta.

BD sigue centrado en crear valor compartido; más específicamente, abordar las necesidades sociales insatisfechas a través de modelos e iniciativas comerciales que también contribuyen al éxito comercial de BD.

El documento de Expectativas para Proveedores de BD describe los estándares específicos para los proveedores con respecto a la responsabilidad social, la administración ambiental, las prácticas éticas y la gobernanza. BD espera que todos los proveedores revisen minuciosamente este documento y actúen dentro de sus directrices.

BD también anima a los proveedores a trabajar con BD para mejorar y promover programas que respalden las expectativas descritas y respalden los Objetivos de Sostenibilidad de BD 2023.

Supplier Information Management – ARAVO SIM RACI

The Vendor Master Global process owner is responsible for the end to end process. The below is the RACI for task executed in Aravo

Action	R	A	C	I
<ul style="list-style-type: none"> Submits the vendor request (add/change/delete) Ensures that the request is aligned with the needs of the respective sight (s), including first pass review of payment terms and SQRC doc Responsible for obtaining required documentation, if completing on behalf of the supplier Follow-up on request with assigned users if SLA has passed Escalate where needed for expediting 	R	R	PA, QA, HCP, E&C	
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to ensure that vendors are vetted and approved per the respective ethics and compliance requirements such as Health Care Provider reporting or Foreign Corrupt Practices Act regulations 	E&C	E&C	R	R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to ensure that information/documents provided with requests are complete and accuracy before sending for approval 	VC	VMTL	R	R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to ensure that vendors are vetted and approved per the respective Procurement Policy and/or Procedures 	PA	CM		R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to approve Non-PO vendors per the respective Finance Policy 	FA	FA		R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to ensure that vendors are vetted and approved per the respective Quality Policy/Procedures Approves all vendors not on agreed "exception list" SQRC form completion 	QA	QM		R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible for creating the vendor master record in the respective system(s) Enterprise Resource System (ERP) of record 	DA	VMTL		R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) that is responsible for auditing key vendor master record data after the record is created in the ERP to ensure alignment with approved request 	VMA	VMTL	VC	
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) that is responsible for reviewing key vendor master bank change request to ensure compliance to controls 	VMTL	SD	VC	

El procedimiento de BD para la contratación de Proveedores, incluye la revisión por parte del Departamento de Ethics & Compliance de los nuevos proveedores para que en el caso de que van a tener interacción con Empleados de la Administración y/o Personal Sanitario, pasen por nuestro proceso de Diligencia Debida. En función del riesgo

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Salud y Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

identificado en el proveedor, el Proceso de Diligencia Debida se repetirá cada 2, 3 o 4 años. Así mismo, ciertos cambios en la organización, también daría lugar a un nuevo proceso de Diligencia Debida.

4.3. Consumidores

En el sector sanitario, es práctica habitual que los hospitales públicos soliciten que sus proveedores, demuestren su compromiso y adherencia con temas de sostenibilidad.

Estos son algunos de los requisitos que más habitualmente requieren los hospitales públicos a sus proveedores:

- Sistema de Gestión Medioambiental o certificado
- Plan de Igualdad
- Contratación de discapacitados

BD en San Agustín tiene implementado el Sistema de Calidad 9001 certificado por BSI que cubre los procedimientos que se describen, entre otros, a continuación.



Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores: FSCA, eventos reportables y servicios de asistencia técnica/aplicaciones para mantenimientos, reparaciones y asistencia remota.

Reclamaciones: reporte de incidencias por la web o directamente a personal BD. A parte de reclamaciones de producto, hay (incidencias de servicio (claims: problemas en el envío, facturación...)) – Métricas del Management review y análisis por causa.



BD tiene implementado un procedimiento para que sus clientes puedan reportar cualquier reclamación que experimenten durante el uso de sus productos.

Por reclamación se entiende: Comunicación escrita, electrónica u oral que alegue deficiencias relacionadas con la identidad, calidad, durabilidad, facilidad de uso, seguridad, efectividad o funcionamiento de un producto que ha salido del control de la organización o relacionado con un servicio que afecta al funcionamiento de dichos productos.

Todos los asociados de BD tienen la obligación de reportar cualquier reclamación recibida por los clientes en un plazo máximo de 48h, desde que son conocedores. Durante FY23 se ha continuado con el programa de sensibilización y formación conocido como Zero Late Complaints. Semanalmente se revisan las reclamaciones reportadas más tarde de las 48 horas y se envía a través del correo electrónico un recordatorio de buenas prácticas. El número de reclamaciones reportadas con retraso ha disminuido sustancialmente.

Todas las reclamaciones que BD recibe de sus clientes son registradas por el Regional Complaints Center (Wrocław, Polonia) en un programa informático, y reportadas al correspondiente fabricante que realiza una investigación y emite el correspondiente informe. BD tiene el compromiso de que todos los clientes que reporten una reclamación durante el uso de sus productos recibirán un Informe con los resultados de la investigación realizada y las medidas correctivas que pudiera proceder tomar, si fuera el caso.

Así mismo, cuando por la naturaleza de la reclamación BD sepa o sospeche que se ha puesto en peligro la salud del paciente, usuario u otra persona, BD reportará dicho incidente a las Autoridades Sanitarias.

	FY22	FY23
Reclamaciones recibidas	4136	3984

4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El valor «Hacemos lo que es correcto» es la esencia de la integridad del comportamiento de BD.

Así se refleja en el *Código Ético*, sobre el que todos los empleados reciben formación y se obligan a observar y cumplir en sus relaciones, tanto con el resto de los asociados como con clientes, proveedores y colaboradores. El Código explica cómo dar vida a los principios que encarnan el propósito y los valores de BD, y ayuda a tomar las decisiones correctas en todo momento.

El Código sienta las bases de la forma en que actuamos en BD. Para hacer lo que es correcto, los empleados de BD deben cumplir las leyes, normas y políticas de la compañía que se aplican a todos. También se respetan los principios éticos más elevados, incluso cuando no existen leyes o políticas específicas. El Código de BD proporciona orientación y recursos para ayudar a respetar estos principios éticos y proteger la reputación de BD.

1. Modelo de negocio <u>Estrategia</u> <u>Análisis de</u> <u>Materialidad</u>	2. Cuestiones <u>sociales y relativas</u> <u>al personal</u>	3. Cuestiones <u>Medioambiente</u>	4. Salud y <u>Seguridad</u>	5. Corrupción y <u>soborno</u>	6. Derechos <u>Humanos</u>	7. Información <u>Fiscal</u>
--	--	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

Además del Código Ético, y fruto del alto grado de sensibilización de BD con la integridad y transparencia de su relación con el entorno sanitarios, BD dispone también de diversas políticas que, desde una perspectiva global o específica de las diferentes materias, asegura que, en BD, hacemos lo que es correcto.

En primer lugar, BD dispone de un *Estándar Global para la relación con los Profesionales Sanitarios, Organizaciones Sanitarias, y Funcionarios de la Administración (Global Standards in the interaction with Healthcare Professional, Healthcare Organizations and Government officials)*.

Actuar con integridad es crítico para asegurar el éxito de BD y proteger su reputación mientras trabajamos juntos en nuestra misión de impulsar el mundo de la salud. Una parte importante de nuestra actividad es colaborar con los Profesionales Sanitarios, las Organizaciones Sanitarias y los funcionarios públicos. Esta política tiene como objetivo asegurar que las colaboraciones e interacciones con estos colectivos se realicen en estricto cumplimiento de la legislación vigente, cumpliendo los más altos estándares éticos internos y externos, y con el fin de evitar cualquier tipo de influencia en las decisiones y criterios médicos, decisiones de compra de productos o recomendaciones en el uso de productos.

En muchos países de nuestro entorno y, en particular, en España los Profesionales Sanitarios son, en gran parte, funcionarios públicos. Igualmente, las Organizaciones Sanitarias pueden ser, entre otras, centros sanitarios u hospitales públicos, así como asociaciones profesionales constituidas por Profesionales Públicos. Por otro lado, la definición de Funcionario Público establecida en esta política y conforme a los estándares internacionales de la industria de productos sanitarios (Código Ético de Medtech y Código Ético del Sector de Tecnología Sanitaria, en adelante: “Código Ético de Fenin”) debe entenderse de forma amplia.

El compromiso de BD es que la relaciones con estos colectivos tenga en consideración los riesgos legales y reputacionales. La legislación de los países de nuestro entorno y también la española, presta especial atención en vigilar que los funcionarios públicos no reciban ningún tipo de influencia, presión o beneficio que pueda comprometer su independencia en el ejercicio público. A ello se suma una creciente preocupación del público en general de que las compañías con intereses económicos en sistemas públicos de salud y que interactúan con funcionarios públicos, lo hagan respetando esa independencia y con arreglo a las leyes.

Esta política aborda y regula con detalle los estándares de actuación de los asociados de BD en los siguientes ámbitos, entre otros:

- (A) relaciones con Profesionales Sanitarios en relación a las comunicaciones de productos de BD, proporcionar información fidedigna en relación a la situación regulatoria y de precio de los productos de BD, cumplimiento de la normativa legal e interna sobre publicidad de productos sanitarios;
- (B) reuniones formativas y promocionales organizadas por BD con la asistencia de Profesionales Sanitarios;
- (C) reglas de hospitalidad en relación a gastos de comida, viajes y alojamientos de los Profesionales Sanitarios para sujetarlas a los máximos establecidos en el Código de Conducta interno y en el Código Ético de Fenin;
- (D) prohibición de entrega de regalos y beneficios a los Profesionales Sanitarios;

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

(E) criterios para la contratación de Profesionales Sanitarios: exigencia de documentar el interés legítimo de negocio, suscribir contratos por escrito, criterios para la estimación objetiva de honorarios;

(F) colaboraciones monetarias o en especie con organizaciones en determinadas situaciones, tales como, donaciones caritativas, apoyo a la formación médica continuada de los Profesionales Sanitarios, apoyo a las Organizaciones Sanitarias en el desarrollo de eventos formativos, apoyo económico de estudios clínicos o científicos a iniciativa de Profesionales Sanitarios investigadores en áreas de interés para BD y, patrocinio de reuniones científicas;

(G) evaluación y selección de terceros que actúen en nombre de BD con Profesionales y Organizaciones Sanitarias, tales como distribuidores, agentes comerciales, agencias u otros intermediarios;

(H) interacciones en el ámbito clínico con Profesionales Sanitarios, y

(I) marco general de interacciones con funcionarios públicos

También en la *Política de Interacción con Profesionales de la Salud (Global Interactions with Healthcare Professionals Policy)* BD desarrolla los principios generales expuestos en la política Global Standards in the interaction with HCPs, HCOs y GOs en lo relativo a la interacción con Profesionales Sanitarios. La actividad de BD en el ámbito sanitario implica necesariamente la colaboración con los Profesionales de la Salud en el desarrollo de su actividad comercial, así como en la colaboración con la formación médica continuada, la colaboración en estudios científicos y la contratación de servicios médicos con fines legítimos. Esta política cubre la actuación de BD en lo relativo a la comunicación promocional verbal, escrita y electrónica a los Profesionales Sanitarios, la organización de reuniones promocionales o científicas por BD, la prohibición de regalos y ventas a los Profesionales Sanitarios y las normas para la contratación de los servicios médicos.

BD dispone también de una *Política sobre Conflictos de Intereses (Conflicts of Interest Policy)*, dirigida a prevenir y evitar situaciones de conflictos de interés entre los intereses personales de los asociados de BD con los intereses de la compañía. Los asociados de BD deberán informar y evitar situaciones potenciales de conflictos de interés tales como:

- a) empleos o situaciones profesiones de interés fuera de BD;
- b) relaciones personales;
- c) intereses financieros: inversiones personales o familiares en clientes, proveedores o competidores;
- d) servicio público: solicitud de donaciones de BD a organizaciones participadas por el asociado;
- e) participación en consejos;
- f) relaciones políticas;
- g) oportunidades de negocio;
- h) regalos y atenciones de clientes y proveedores

A través de la *Política sobre antisoborno y corrupción (Global Antibrivery and corruption)*, BD regula de forma más detallada los principios de actuación en las relaciones con Funcionarios Públicos, Profesionales y Organizaciones Sanitarias tomando como base los principios establecidos en la política Global Standards in the interaction with HCPs, HCOs y GOs. Como principio general, BD cumplirá estrictamente con la normativa española sobre anticorrupción pero también otras normas internacionales aplicables a BD por su origen y actividades como: la U.S. Foreign Corrupt Practices Act y la UK Bribery Act. Esta política regula, entre otros: la prohibición absoluta a los empleados de BD de permitir o

1. Modelo de negocio <u>Estrategia</u> <u>Análisis de</u> <u>Materialidad</u>	2. Cuestiones <u>sociales y relativas</u> <u>al personal</u>	3. Cuestiones <u>Medioambiente</u>	4. Salud y <u>Seguridad</u>	5. Corrupción y <u>soborno</u>	6. Derechos <u>Humanos</u>	7. Información <u>Fiscal</u>
--	--	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

facilitar pagos inapropiados a los Funcionarios Públicos; las prevenciones para contratar servicios médicos de Profesionales Sanitarios que sean, a su vez, Funcionarios Públicos; el uso de intermediarios comerciales, regulado más ampliamente en la política Global Third Party Intermediaries Policy; precauciones de situaciones de posible influencia en la licitación pública de suministro de productos en los que pueda participar BD; Donaciones y Financiación de formación médica continuada y estudios científicos a iniciativa de investigadores científicos; prohibición de financiar o apoyar partidos políticos; prohibición de los pagos de facilitación (facilitating payments) o pequeños "sobornos"; así como obligaciones de información a las autoridades nacionales en caso de tener conocimiento de violaciones de las normas nacionales de anticorrupción.

En lo relativo al apoyo financiero o en especie de BD para la realización de estudios clínicos iniciados por investigadores científicos, BD desarrolla los principios generales expuestos en la política Global Standards in the interaction with HCPs, HCOs y GOs, en una política específica, la *Política Global de Esponsorización de Estudios de Investigación (Global Investigator Sponsors Studies)*. BD tiene el compromiso de contribuir al avance científico en general y ampliar el conocimiento clínico relativo a sus productos, en particular. Para ello, BD participa y apoya a la investigación clínica independiente en base a solicitudes recibidas por iniciativa de investigadores científicos. Esta política garantiza que la decisión de financiar estudios científicos independientes esté totalmente desvinculada de intereses comerciales de BD. Para ello, prohíbe a las funciones comerciales participar en las decisiones de financiación.

En lo que se refiere a la contratación de intermediarios comerciales que puedan actuar en nombre de BD frente a Profesionales Sanitarios y Funcionarios Públicos, la *Política Global para la relación con Terceros Intermediarios (Global Third Party Intermediaries Policy)* desarrolla los principios generales establecidos en la política Global Standards in the interactions with HCPs, HCOs y GOs, en esta materia. BD puede utilizar intermediarios comerciales, entre otros, distribuidores y agentes, en sus operaciones comerciales. Esta política establece la obligación de BD de verificar que estos intermediarios son los adecuados para poder representar los intereses de BD en el territorio español, mediante la realización de investigaciones previas (Due Diligence) sobre la reputación y antecedentes de dichos intermediarios. Así mismo, la política regula las normas de actuación que estos intermediarios que deben seguir en la interacción con Profesionales Sanitarios y Funcionarios Públicos, las cuales deberán recogerse en un contrato escrito, junto a obligaciones de formación en las políticas anticorrupción de BD y las herramientas de monitorización.

BD explica su deseo de desarrollar relaciones con proveedores que cumplan las expectativas fijadas en el documento *Expectativas de BD para los Proveedores*. BD colaborará con los proveedores para establecer planes de acción que les ayuden a cumplir cualquier expectativa que se considere que necesita una mejora.

La comunicación de estas expectativas no implica la cesión por parte de BD de ningún derecho, recurso u obligación a terceros.

En cuanto a los principios y normas de actuación de BD cuando apoya financieramente o en especie a organizaciones caritativas, apoyo a la formación médica continuada de los profesionales sanitarios y el patrocinio con fines comerciales legítimos a Organizaciones Sanitarias, BD los recoge en la *Política Global sobre Financiación Externa (External Funding Policy)*

Información cuantitativa sobre aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

Modalidad	Aportación (€) FY22	Aportación (€) FY23
Patrocinio/Becas Educativas	862.051	205.200,87
Donaciones	12.000	5.000
Acuerdos consultoría	160.766	2.035,76

También recoge en la *Política Global sobre Productos Libres de Cargo (Global Free of Charge Product Policy)* la regulación y limitación sobre la entrega de productos gratis a Profesionales Sanitarios, Organizaciones Sanitarias, clientes y distribuidores. La regla general es que BD no proporcionará productos gratis excepto en las situaciones previstas en la política: evaluación de producto, productos en demostración, o en respuesta a obligaciones de garantía

Así mismo BD cuenta con una *Política para el Cumplimiento de la ley antimonopolio y libre competencia*, cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento de las normas de competencia en todos los países donde opera BD. La libre competencia beneficia a los consumidores incrementando el acceso de los consumidores a los productos en igualdad de condiciones y trasladarles mejoras en los precios. Con carácter general, esta política cubre las siguientes situaciones de riesgo:

(I) evitar los acuerdos o cualquier tipo de concentración con competidores que puedan resultar en:

- (a) Fijaciones de precios,
- (b) reparto de mercados o clientes,
- (c) manipulación de ofertas,
- (d) normas de conducta para la participación en asociaciones empresariales o patronales;

(II) relaciones con clientes y proveedores: normas de comportamiento a seguir con clientes y proveedores en situaciones donde BD pueda tener una posición de dominio o influencia:

- (a) fijación de precios predatorios,
- (b) bundling u obligaciones de compra de unos productos para poder acceder a otros donde BD tenga posición de dominio,
- (c) obligación a clientes o proveedores a negociaciones exclusivas con BD,
- (d) fijación de precios discriminatorios,
- (e) obligación de precios de reventa a distribuidores o intermediarios,
- (f) restricciones de territorios o clientes a distribuidores o intermediarios,
- (g) negativas a suministrar o comprar

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Salud y Seguridad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--	---	--	--	--

6. DERECHOS HUMANOS

BD está altamente comprometida en proteger los derechos humanos, preservar la integridad de sus asociados e incorporar los principios reguladores de los derechos humanos en sus políticas y procesos de negocio en todos los países donde opera BD. Más allá del compromiso general de actuar conforme a los derechos humanos en todas sus actividades, BD se compromete, tal y como se establece en su Código de Conducta, a:

- no aceptar que los menores de edad trabajen directa o indirectamente para BD;
- no permitir el trabajo forzado o involuntario en cualquier modo;
- prohibición de prácticas discriminatorias en la contratación y prácticas laborales;
- proporcionar condiciones de seguridad y salud para todos sus asociados;
- garantizar a todos los asociados el derecho de asociación sindical y derecho a la negociación laboral colectiva, de acuerdo con lo marcado por la OIT.

Además, en BD, dispone de una línea de denuncias donde el empleado puede dirigirse abiertamente para hacer preguntas, plantear preocupaciones, o buscar orientación. En BD se anima a todos los empleados de BD a que se comuniquen abiertamente y hagan preguntas, planteen sus preocupaciones, busquen orientación y denuncien cualquier violación concreta o presunta a las leyes, nuestro Código de conducta, nuestras políticas o nuestros elevados principios éticos, y esperamos que lo hagan. Este requisito abarca a todos los asociados, proveedores y terceros que trabajen en nuestro nombre. El reporte de la información relacionado con la vulneración de los Derechos Humanos pueden realizarlo a través de la Oficina de Cumplimiento instalada con ese fin.

BD entiende que es fundamental que se denuncie cualquier situación que no sea compatible con los valores de BD o con el Código. Las denuncias permiten a los asociados proteger de forma eficaz la reputación de la compañía y hacer de BD un mejor lugar para trabajar. Si hay un error, BD lo admite y hace todo lo que esté a su alcance para corregirlo dentro de sus posibilidades.

Durante los años FY22 y FY23 no ha habido denuncias relacionadas con la vulneración de derechos humanos.

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Salud y Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

7. INFORMACIÓN FISCAL

RESULTADOS

Tabla 1: Beneficios obtenidos país por país (en miles de €)

País	FY22(*)	FY23 (*)
España	35.647 €	21.030 €

(*) Beneficio antes de impuestos

Tabla 2: Impuestos sobre beneficios pagados por país (en miles de €)

País	FY22	FY23
España	8.931€	5.443 €

A continuación, figuran las subvenciones recibidas:

Tabla 3: Subvenciones recibidas por país

País	Subvenciones públicas recibidas	Comentarios
España FY22	200.000€	Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial del Gobierno de Aragón
España FY23	0€	No hemos recibido ninguna nueva subvención en FY23

Anexo - Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad

A través de esta tabla se vinculan los apartados del presente Estado de Información No Financiera que dan respuesta a los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, en materia de información no financiera.

Contenidos según la Ley 11/2018	Pág	Criterio de reporting
1. Modelo de negocio		
Descripción del modelo de negocio	4	GRI 2-1, GRI 2-2, Marco Interno de reporting : Información cualitativa del modelo de negocio

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Salud y Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

Mercados en los que opera	7	GRI 2-1, Marco interno
Objetivos y estrategias	8	Marco Interno : descripción cualitativa de los objetivos y estrategias
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	3	Marco Interno : descripción cualitativa de los principales factores y tendencias
Estrategia y gestión de riesgos		
Descripción de las políticas que aplica la compañía	Todo	GRI 3-3
Resultados de las políticas que aplican a la compañía	Todo	Marco Interno : descripción cualitativa de los resultados de las políticas que aplican a la compañía
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía	10	Marco Interno : descripción cualitativa de los principales riesgos relacionadas cuestiones vinculas a las actividades de la compañía
Perfil del estado de información no financiera		
Análisis de materialidad	2	GRI 3-2
Marco de reporting utilizado	2	Estándares GRI. Marco interno para dar respuesta la Ley 11/2018
2. Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y modalidad de contrato de trabajo	12	GRI 2-7
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	13	Marco interno
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	15	Marco interno
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	16	Marco interno
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	15	Marco interno. (Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres
Remuneración media de consejeros y directivos	14	BD dispone de tres Consejeros que no reciben ningún tipo de remuneración por sus cargos
Implantación de políticas de desconexión laboral	17	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa de la implantación de políticas de desconexión laboral
Empleados con discapacidad	24	Marco Interno
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	17	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo
Número de horas de absentismo	18	Marco interno: descripción cuantitativa del número de horas de absentismo

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

Medidas para facilitar la conciliación	17	GRI 3-3. Marco interno : descripción cualitativa de las medidas para facilitar la conciliación
Salud y Seguridad		
Accidentes de trabajo por sexo	19	Marco Interno. GRI 3-3
Índice de frecuencia por sexo	19	Marco Interno. GRI 3-3
Índice de gravedad por sexo	19	Marco Interno. GRI 3-3
Enfermedades profesionales por sexo	19	Marco Interno. GRI 3-3
3. Cuestiones medioambientales		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	25-35	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	26	Marco Interno
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	26-27	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	27-28	GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	26-27	GRI 3-3. Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Cualquier otra forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	26-34	GRI 3-3
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	28-32	GRI 3-3, GRI 306-3
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	27	GRI 3-3. Marco Interno: consumo de agua por fuente de extracción
Consumo de materias primas	33	GRI 3-3. Marco Interno
Consumo directo e indirecto de energía	33	GRI 302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	33	GRI 3-3
Uso de energías renovables	33	GRI 302-1
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero	34	GRI 305-1, GRI 305-2

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Salud y Seguridad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

Medidas para adaptarse al cambio climático	33	GRI 3-3
Metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero	34	GRI 3-3
Protección de la biodiversidad		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	34-35	GRI 3-3
4. Salud y Seguridad		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	36	GRI 403-1. Marco Interno : descripción cualitativa de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo
5. Relaciones sociales		
Organización del diálogo social	20	GRI 3-3. Marco Interno : descripción cualitativa de la organización del trabajo del diálogo social
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	20	GRI 2-30
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	21	GRI 3-3. Marco Interno : descripción cualitativa del balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	20-21	Marco Interno
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	21	GRI 3-3. Marco Interno
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	21	Marco Interno : descripción cuantitativa de las horas de formación por categorías profesionales
Accesibilidad universal personas con discapacidad	21	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de personas con discapacidad
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	21-23	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y	21-24	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa de planes de igualdad, medidas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	21	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	22-24	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa de las políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad
Información sobre el respeto a los derechos humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	40	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa sobre la descripción de debida diligencia
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	48	GRI 3-3, GRI 2-26. Marco interno: Descripción cualitativa sobre las medidas y gestión de los posibles abusos
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	48	Marco interno: descripción cualitativa de denuncias
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	48	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa sobre la promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	22	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	46	GRI 3-3. Marco Interno: Descripción cualitativa sobre la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
Abolición efectiva del trabajo infantil	46	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa sobre la abolición efectiva del trabajo infantil
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	42-46	Marco interno: Descripción cualitativa sobre las medidas para prevenir la corrupción y el soborno
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	45	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	45	Marco interno: descripción cuantitativa de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
6. Información sobre la sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	38	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Salud y</u> Seguridad	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	38	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	38	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas en comunidades locales
Acciones de asociación o patrocinio	44-45	GRI 3-3, GRI 2-28. Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	40	GRI 3-3, GRI 2-6. Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión de la relación con proveedores
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	40	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión de la relación con proveedores
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	40	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión de la relación con proveedores
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	41	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión de la relación con proveedores
Sistemas de reclamación	41	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación de clientes
Quejas recibidas y resolución de las mismas	41	GRI 2-25. Marco interno: descripción cuantitativa de las quejas recibidas de clientes tiene menú contextual
7. Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	50	Marco interno: Descripción cuantitativa sobre los beneficios por país, impuestos sobre beneficios pagados, subvenciones públicas recibidas
Impuestos sobre beneficios pagados	50	
Subvenciones públicas recibidas	50	