

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

BOEHRINGER
INGELHEIM ESPAÑA, S.A

2022



ÍNDICE

1. CONSIDERACIONES GENERALES	2
2. INFORMACIÓN GENERAL	2
3. GESTIÓN AMBIENTAL.....	4
3.1 POLÍTICAS.....	4
3.2 GESTIÓN AMBIENTAL.....	5
3.3 ECONOMÍA CIRCULAR.....	8
3.4 USO SOSTENIBLE RECURSOS.....	12
3.5 CAMBIO CLIMÁTICO.....	16
4. GESTIÓN SOCIAL, PERSONAL	27
5. DERECHOS HUMANOS	44
6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO	45
7. SOCIEDAD.....	48
8. ANEXOS.....	55
8.1 ANEXO I – ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY.....	55
8.2 ANEXO II – MATRIZ DE MATERIALIDAD	59

1. CONSIDERACIONES GENERALES

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, Boehringer Ingelheim España emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) Consolidado correspondiente al ejercicio 2022 como anexo al Informe de Gestión Consolidado. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa [Compromiso con la transparencia | Boehringer Ingelheim \(boehringer-ingelheim.es\)](https://www.boehringer-ingelheim.es).

Los datos presentes en el EINF corresponden a la actividad de Boehringer Ingelheim en España (en adelante la compañía, Boehringer Ingelheim o BIESA), tanto a la matriz Boehringer Ingelheim España S.A. como a su empresa participada: Boehringer Ingelheim S.A.

El número de empleados de Boehringer Ingelheim S.A., representa el 0.07% del alcance total, por lo que la información de esta sociedad se excluye del informe, con excepción de la información fiscal.

Boehringer Ingelheim ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Tal y como se muestra en el Anexo I “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de Diciembre”, para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta los estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio.

Además de dar cumplimiento a la Ley, este informe se engloba en la política de comunicación y transparencia de la compañía y en su compromiso de diálogo con los grupos de interés como pacientes, proveedores y administración pública. En el anexo II “Matriz de Materialidad” puede visualizar el impacto de los diferentes conceptos por relevancia para la compañía y para el mundo.

Para atender cualquier duda o aclaración se pueden poner en contacto con la organización por e-mail: comunicacion.es@boehringer-ingelheim.es.

2. INFORMACIÓN GENERAL

- Modelo Negocio

Boehringer Ingelheim es un grupo orientado a la investigación, desarrollo, producción y comercialización de medicamentos que mejoran la salud y la calidad de vida de los pacientes.

Su negocio se centra en las áreas de Salud Humana, Salud Animal y Productos Biofarmacéuticos, focalizándose en conseguir fármacos innovadores y tratamientos que supongan avances terapéuticos reales.

Boehringer Ingelheim está presente en España desde 1952 y actualmente se encuentra entre las 11 primeras empresas del sector de la Salud Humana (IQVIA, noviembre 2020). Fue, además la primera empresa farmacéutica en España que recibió en 2017 la certificación integrada de TÜV Rheinland con la ISO 45001 (prevención riesgos laborales), la ISO 14001 (gestión medioambiental), la ISO 50001 (eficiencia energética) y la ISO 39001 (seguridad vial) y empresa saludable

Con más de 1.600 colaboradores, Boehringer Ingelheim, dispone de un centro de producción farmacéutica en Sant Cugat del Vallès (Barcelona), desde el que se fabrican fármacos para más de 100 países. Su sede corporativa también está situada en Sant Cugat del Vallès.

El centro de Sant Cugat engloba dos fábricas: en la primera se fabrican inyectables, jarabes y cápsulas de gelatina dura, siendo una de las cinco plantas de producción farmacéutica que la corporación tiene en Europa. Desde 2019, una segunda fábrica produce el inhalador RespiMAT, en formato desechable y reutilizable, lo que ha significado una inversión de 120 millones de Euros.

En la planta de Sant Cugat se dispone de 3 edificios: RespiMAT, Inyectables y Orales así como el edificio administrativo llamado ECO. La Sociedad comparte con otra sociedad del grupo, Boehringer Ingelheim Animal Health España S.A.U. el uso del edificio ECO para sus funciones generales. Esta información es relevante de cara a interpretar la información medioambiental que se comparte en los próximos capítulos, dado que la mencionada información se reporta de forma conjunta para la totalidad del centro de Sant Cugat del Vallès.

Además del centro en Sant Cugat, la sociedad dispone de centros de trabajo en las delegaciones de Madrid, Sevilla y Bilbao.

Adicionalmente, Boehringer Ingelheim cuenta en España con tres áreas que dan servicio a toda la corporación: el **IT Hub**, que optimiza los servicios tecnológicos e informáticos; la **Delivery Unit**, que da soporte a la promoción de medicamentos de uso humano y veterinario y el **Regulatory Affairs Service Center (RASC)**, que apoya en los procesos de registro y reevaluación de productos de uso humano y veterinario.

En Boehringer Ingelheim España, **más de 170 personas** se dedican a I+D y las principales líneas de trabajo de su **Programa de I+D+i** son: investigación clínica internacional, desarrollo tecnológico, innovación industrial, formación y salud animal.

De acuerdo con su estrategia de I+D, lleva a cabo el descubrimiento y desarrollo de nuevos fármacos en cinco áreas terapéuticas distintas: inmunología, oncología, respiratorio, sistema nervioso central y cardio metabolismo.

Esta fuerte apuesta por la I+D le ha permitido situarse en el Grupo A (compañías con actividad investigadora significativa con planta de producción o centro de I+D propio) con la calificación de ‘muy buena’ en el programa Profarma (2021-2022), impulsado por diversos ministerios españoles para favorecer la competitividad del sector farmacéutico y potenciar aquellas actividades que aportan un mayor valor añadido.

- Mercados

En el área de Salud Humana, Boehringer Ingelheim aborda las siguientes áreas terapéuticas:

Cardiovascular: Es líder en la prevención y el tratamiento del ictus con el primer tratamiento anticoagulante lanzado tras 50 años sin innovaciones y con el mayor perfil de seguridad y que dispone del único agente de reversión.

Cronicidad: Trabaja en iniciativas que repercuten en el bienestar de los pacientes crónicos con el objetivo de mejorar su calidad de vida y los síntomas de su enfermedad. Es el único grupo que ha logrado reducir las tasas de mortalidad en las dolencias crónicas en las que tiene presencia: diabetes, EPOC y fibrilación auricular no valvular (FA).

Diabetes: Mantiene una alianza estratégica con Lilly para el desarrollo de diferentes tratamientos aprovechando la combinación del conocimiento de Lilly en el área y la experiencia basada en la investigación de Boehringer Ingelheim.

Respiratorio: Con más de 90 años de experiencia en esta área, investiga nuevos tratamientos para la EPOC y diversifica opciones terapéuticas para otras enfermedades como asma, FPI y otras indicaciones.

Oncología: Está enfocada en el tratamiento del cáncer de pulmón y cuenta con un extenso programa de investigación con una filosofía de trabajo conjunta: “let’s collaborate” con la comunidad médica, el paciente y los principales centros oncológicos del mundo.

- Objetivos, Tendencias

Boehringer Ingelheim lleva muchos años comprometida con una gestión estratégica de sus impactos no financieros, fundamentalmente en lo que se refiere al medio ambiente, a sus colaboradores/as y a la comunidad en la que desarrolla su actividad, además de a su relación con otros grupos de interés como pacientes, proveedores y administración pública.

El grupo se ha esforzado en los últimos años por transparentar y rendir cuentas sobre todos estos asuntos a través de su Informe de Sostenibilidad. La fecha de publicación del Informe es posterior a la fecha de presentación del EINF. El informe de 2021 está disponible en el siguiente enlace: [Compromiso con la transparencia | Boehringer Ingelheim \(boehringer-ingelheim.es\)](https://www.boehringer-ingelheim.es/compromiso-con-la-transparencia)

En Boehringer Ingelheim trabajamos cada día para consolidar nuestro futuro y mantenernos como un grupo sólido e independiente, innovador y comprometido con la sociedad.

3. GESTIÓN AMBIENTAL

3.1 POLÍTICAS

El cuidado del planeta es una de las preocupaciones principales de Boehringer Ingelheim. El grupo se asegura de desarrollar su actividad con el mínimo impacto ambiental y lleva a cabo acciones de mejora orientadas a reducir, mitigar o compensar los posibles efectos que el desarrollo de sus productos y servicios conllevan en el entorno.

Esta preocupación queda recogida en la Política de Medioambiente, Salud Laboral, Seguridad y Sostenibilidad.

Boehringer Ingelheim está comprometida con la lucha contra el cambio climático, para lo que se ha establecido un ambicioso objetivo de reducción de sus emisiones de CO₂ con horizonte 2030. Además, vela por la optimización en el consumo de recursos y por una correcta gestión de los residuos. Nuestro Proyecto en Boehringer como Empresa Saludable y Sostenible está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible con horizonte 2030 para dar respuesta a los grandes retos mundiales.

Los logros derivados de iniciativas ambientales impulsadas por el grupo se plasman en los siguientes hitos:

- **ECONOMÍA CIRCULAR**
 - o Ecodiseño: Respimat RE-Usable.
 - o Iniciativas para eliminar el plástico de un solo uso (vasos de café y agua de papel compostables, paletinas de café de bioplástico o madera, envases del picnic retornables (Boomerang), eliminación de los condimentos del comedor monodosis (aceite, ketchup,...), eliminación de las bolsas de basura individuales al eliminarse las papeleras bajo mesa,...)
 - o Iniciativas para conseguir una Green Canteen y proyecto del Cero desperdicio alimentario
 - o Iniciativas para realizar Green Meetings & Conferences
 - o Material de oficina Green
 - o Proyecto Paper-Less
 - o Donación de muebles a ONGs
 - o Donación de ordenadores a ONGs
 - o Venta de segunda mano a los trabajadores de los móviles y otros dispositivos informáticos usados
 - o Mejora de la segregación de residuos y eliminación de las papeleras individuales para fomentar el correcto reciclaje mediante los Puntos Verdes habilitados (Printing y Coffee Points)
 - o Recogida segregada de la fracción de envases ligeros y de la fracción orgánica (valorizada mediante compostaje)
 - o Reutilización de envases de materias primas para envío de residuos (Por ej. Big-bags)
- **ENERGÍAS**
 - o 100 % electricidad proviene de Energía Renovable
 - o Implantación Placas Solares y Cargadores Eléctricos
 - o Eficiencia energética de la cocina
 - o Cálculo de la Huella de Carbono (Alcances 1 y 2) y compensación de la misma, y proyecto de Plan de Descarbonización y estudio de viabilidad de alternativas al gas natural
 - o Arranque del proyecto de Engagement con 10 proveedores de nuestra cadena de valor para reducir su Huella de Carbono
- **AGUAS**
 - o Estudio detallado de contenido de Principios Activos (APIs) en nuestras aguas residuales (PIE Assessment)
 - o Cálculo de la Huella del agua (directa) y proyecto de Plan de Reducción del consumo de Agua
 - o Proyecto de estudio de viabilidad de tratamiento on-site de las aguas residuales
- **OTROS**
 - o Proyecto de upgrade de la vigente Certificación LEED Gold a LEED Platinum para el edificio Administrativo que se realizará el submit en 2024.

Desde el punto de vista Corporativo las principales iniciativas se pueden ver en el gráfico siguiente, enmarcadas todas ellas dentro del proyecto global corporativo MORE GREEN, uno de los tres pilares de la estrategia SD4G (Sustainable Development For Generations):



3.2 GESTIÓN AMBIENTAL

La actividad del grupo Boehringer Ingelheim lleva asociados impactos en el medio ambiente en todo el ciclo de vida de la empresa, desde el momento en que se provee de las materias primas necesarias para el desarrollo de los productos hasta que estos son desechados, pasando por la fabricación de los mismos, las tareas administrativas y de gestión necesarias para su puesta en el mercado, su distribución y consumo por parte del cliente final.

Los datos de consumos reportados son los derivados de la planta productiva de Sant Cugat y de la flota corporativa de Boehringer Ingelheim España S.A. y Boehringer Ingelheim Animal Health España S.A

La responsabilidad civil por la Responsabilidad Medioambiental de la compañía, que pueda resultar de la actividad de Boehringer Ingelheim España S.A. conforme a lo establecido en la LEY 26 /2007 DE 23 DE OCTUBRE DE RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL, está cubierta mediante póliza de seguro Nº 08054506-14001 con HDI Global SE, Sucursal en España. Esta cobertura comprende la causación de los daños medioambientales o la existencia de una amenaza inminente de causarlos y engloba la indemnización de los costes y gastos justificados de prevención, de evitación y de reparación dentro de los límites establecidos en la Póliza citada anterior mente, hasta (perjuicios) que puedan ocasionarse durante el ejercicio de la actividad asegurada, hasta un límite de € 500.000 por siniestro y periodo de seguro.

El siguiente gráfico presenta con detalle estos impactos en cada una de las fases de la actividad:



Para gestionar estos impactos, el grupo ha asignado recursos suficientes: en el área de Medio Ambiente y Seguridad hay 4 Técnicos de prevención de Riesgos Laborales Superiores, 1 Técnico intermedio y 2 técnicos de medioambiente. El grupo dispone de un Sistema de Gestión Ambiental y de Eficiencia Energética que incluye los siguientes procedimientos de evaluación ambiental:

- Análisis del contexto (DAFO) de la organización (Documento 135-05-BIE-0222-R2).
- Identificación de partes interesadas (Documento 135-05-BIE-0222-R3).

- Identificación y análisis de riesgos y oportunidades . Todos estos Riesgos y Oportunidades se encuentran descritos en el documento 135-05-BIE-0222-R4.
- Evaluación de aspectos ambientales desde la perspectiva del análisis del ciclo de vida. (Documento 135-05-BIE-0222-R10 En traspaso de codificación).
- Evaluación de situaciones potenciales de emergencia, a través de un Plan de Autoprotección y de procedimientos de respuesta establecidos
- Evaluación del cumplimiento de requisitos legales ambientales.
- Revisión energética (Documento 135-05-BIE-0222-R9).

Estos sistemas de gestión están certificados por las siguientes normas:

- Sistema de gestión ambiental certificado por la norma ISO 14001:2015
- Sistema de gestión energética certificado por la norma ISO 50001:2018

La certificación de estos sistemas de gestión mediante entidades acreditadas garantiza la implantación y mantenimiento de todos los requisitos de las normas correspondientes y el cumplimiento de los requisitos legales vigentes aplicables a las actividades, productos y servicios del grupo, y aseguran la mejora continua en los diferentes ámbitos.

Anualmente, se revisa la adecuación, conveniencia y eficacia de estos sistemas con la Dirección y periódicamente, se realizan auditorías internas y externas para la verificación de los requisitos indicados.

En el marco de estos sistemas de gestión, se implantan procedimientos normalizados de trabajo para identificar aquellos aspectos e impactos ambientales de sus actividades, productos y servicios, así como los usos de la energía. De este análisis se establecen los aspectos ambientales y los usos de la energía significativos y se originan objetivos anuales que aseguran la mejora continua.

Por otro lado, se llevan a cabo las inspecciones oficiales requeridas por la normativa vigente de seguridad industrial relativa a instalaciones eléctricas, de gas, grupos a presión, entre otros.

Otros recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales son:

- Servicio de prevención de riesgos laborales mancomunado (integrado con medio ambiente).
- Instalación contra incendios: mantenimiento llevado a cabo por una empresa subcontratada.
- Servicio de prevención y control de la legionelosis.
- Mantenimiento por subcontrata de las instalaciones de media/baja tensión, grupos electrógenos, grupos a presión, instalaciones de clima (habilitada para gases fluorados) y otras instalaciones críticas.
- Plan de Autoprotección y simulacros anuales.
- Plan de emergencia del sistema de riego y reutilización para sanitarios.
- Protección de suelos en zonas con actividades potencialmente contaminantes del suelo (pavimentación, revestimientos).
- Medidas preventivas y de evitación de las actividades con potenciales consecuencias ambientales como por ejemplo zona de descarga de materias primas con sistema de recogida de posibles vertidos, obturador en la red de pluviales del patio de maniobras para control de posibles vertidos accidentales o una balsa de recogida de aguas contaminadas de incendio en caso de necesidad.
- Servicio de legislación ambiental de una empresa especializada (ECOGESTOR/NetEnvira).
- Inspecciones de seguridad industrial.
- Consultoría ambiental, prevención de riesgos laborales y de seguridad industrial.
- Consultoría energética para la realización de las Líneas Base.
- Herramienta corporativa para el cálculo de la huella de carbono.
- Consultoría para el cálculo de la huella del agua.
- Analíticas de control y seguimiento por parte de laboratorios autorizados (aguas, suelo, emisiones).
- Control de calibraciones de equipos para un correcto seguimiento y medición.

3.3 ECONOMÍA CIRCULAR

Boehringer Ingelheim trabaja para incorporar los principios de la economía circular en sus procesos de producción, esto es, aboga por el aprovechamiento de recursos incidiendo en la reducción de consumos, la reutilización de materiales y el reciclaje.

El grupo implementa acciones orientadas a garantizar el uso eficiente de materias primas y otros materiales asociados a los procesos productivos.

GENERACIÓN DE RESIDUOS

En los últimos años, se ha logrado mantener estable la cantidad de material consumible y, en algunos casos, como los siguientes, incluso se observa una tendencia a la reducción de los residuos generados como lo demuestran estos datos relativos al site de Sant Cugat

* Residuos ESPECIALES según la clasificación correspondiente al Listado Europeo de Residuos (LER):

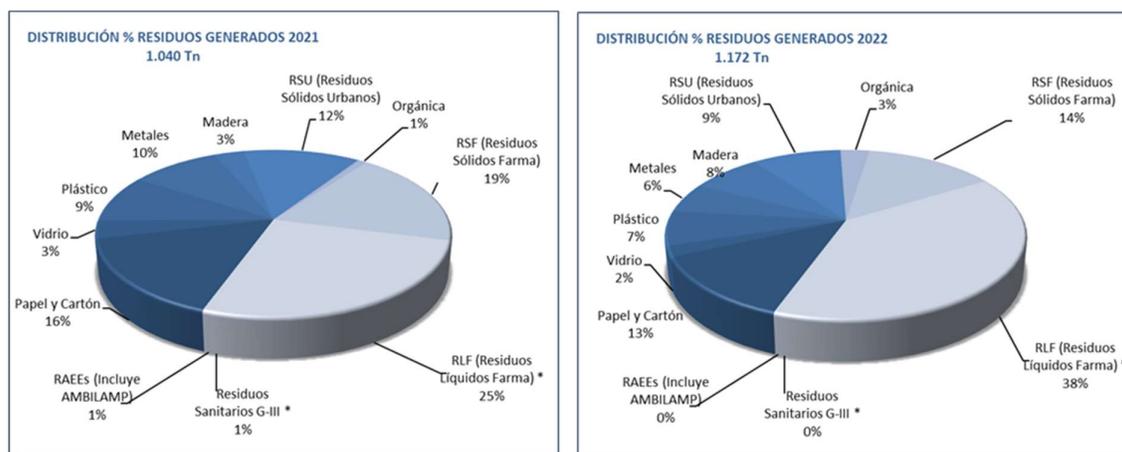
Residuo	2019	2020	2021	2022	2020 vs LB (2019)	2021 vs LB (2020)	2022vs LB (2021)
Papel y Cartón	164,16	204,905	160,540	142,380	25%	-22%	-11%
Vidrio	137,18	117,300	34,840	22,720	-14%	-70%	-35%
Plástico	94,58	127,210	93,080	74,790	35%	-27%	-20%
Metales	52,44	25,970	97,680	63,000	-50%	276%	-36%
Madera	46,66	12,725	32,140	85,200	-73%	153%	165%
RSU (Residuos Sólidos Urbanos)	159,13	138,075	126,900	106,040	-13%	-8%	-16%
RSU (Cintas de impresión)	0,000	0,000	0,216	0,300	-	-	39%
Envases Ligeros	0,000	0,000	1,730	1,060	-	Nuevo	-39%
Orgánica	0,000	0,000	8,613	33,723	-	Nuevo	292%
RSF (Residuos Sólidos Farma)	403,70	229,271	189,801	156,108	-43%	-17%	-18%
Prod's Quím Org MMPP (Metamizol) *	0,000	0,000	3,507	10,989	-	-	213%
RLF (Residuos Líquidos Farma) *	15,10	270,020	256,560	430,900	1688%	-5%	68%
Residuos Sanitarios G-III *	2,459	3,917	5,928	5,540	59%	51%	-7%
Tóner	0,308	0,160	0,235	0,070	-48%	47%	-70%
Pilas y Baterías *	0,100	0,060	0,336	0,045	-40%	460%	-87%
RAEEs (Incluye AMBILAMP)	2,460	3,159	7,005	5,655	28%	122%	-19%
RAEEs con GASES FLUORADOS (neveras) *	0,000	0,000	0,000	0,360	-	-	Nuevo
Fluorescentes y Bombillas * (AMBILAMP)	0,213	0,682	0,000	0,198	220%	-100%	100%
Envases Contaminados (Big-Bags/Bolsas HAPI) *	0,000	4,310	4,062	3,875	-	-6%	-5%
Envases Contaminados *	0,960	1,209	2,926	3,214	26%	142%	10%
Absorbentes contaminados *	0,005	0,204	0,009	0,554	3980%	-96%	6056%
Tierras filtración (Silex-antracita)	0,000	0,000	5,140	5,260	-	-	2%
Aerosoles Mantenimiento *	0,033	0,005	0,070	0,118	-85%	1300%	69%
Aerosoles Medicinales	0,090	4,563	0,009	0,063	4970%	-100%	600%
Reactivos de Laboratorio *	0,000	0,129	0,207	0,264	-	60%	28%
Disolventes No Halogenados *	0,000	0,000	0,000	0,899	-	-	Nuevo
Productos Quím Inorg Rechazados *	0,000	0,000	0,018	0,236	-	-	1211%
Productos Quím Org Rechazados *	0,000	0,393	0,063	1,307	-	-84%	1975%
Disolventes Halogenados *	0,000	0,000	0,021	0,237	-	-	1029%
Aguas Ácidas (Puntual) *	0,000	0,000	0,000	3,620	-	-	Nuevo
Aceite Industrial *	0,000	0,720	0,000	0,000	-	-100%	-100%

Aceite Alimentario (Sep Grasas)	0,000	4,497	4,240	8,200	-	-6%	93%
Fangos PAR *	6,600	11,440	4,260	5,130	73%	-63%	20%
Aceite Cocina (EUREST)	0,340	0,120	0,230	0,180	-65%	92%	-22%
Residuo	2019	2020	2021	2022	2020 vs LB (2019)	2021 vs LB (2020)	2021 vs LB (2020)
	1.086	1.161	1.040	1.172	7%	-10%	13%

De 2019 a 2020 se observa un gran aumento de los **RLF** debido a que durante el 2020 además de funcionar el proceso de packaging de Respimat, se han estado llevando a cabo las validaciones del proceso de llenado de Respimat, el cual ha arrancado a mitades de febrero de 2021. De 2020 a 2021 todo y entrar en rutina en el proceso de Respimat, se ha reducido un 5% la cantidad de RLF, gracias al desvío de las aguas de lavado sin API a la planta de aguas residuales que hasta 2021 se estaban llevando a incinerar. En 2022 se vuelve a observar un gran aumento de este residuo debido al inicio de las validaciones del nuevo proceso de Comprimidos. Durante el 2023 se va a trabajar para ajustar los lavados que requieren de incineración y los que pueden ir a la planta de aguas residuales del Site.

De 2019 a 2020 han disminuido los **RSF**, debido principalmente a la decomisión de la producción de los jarabes. De 2020 a 2021 se ha reducido un 17% y de 2021 a 2022 otro 18%, debido al decomisión de líneas de ampollas, las cuales acabarán por desaparecer del todo durante este 2023.

En los siguientes gráficos se muestran el porcentaje de los principales residuos generados en el Site de Sant Cugat:



En 2021 se empezó a segregar también la fracción Envases Ligeros y Orgánica de la fracción del Resto y el Plástico, lo que conlleva una disminución de dichas fracciones.

La reducción del papel/cartón está relacionada con la consolidación del proyecto Paper-Less que se viene llevando a cabo desde 2020, tanto en el papel de oficina como en el desarrollo de Guías de fabricación digitales en producción.

En 2022 se observa también una disminución del vidrio debido al cierre de algunas líneas de Ampollas.

En 2022 se observa un aumento de la madera debido a la realización de las obras de las oficinas de Edificio Administrativo (ECO) y de Inyectables y Orales (I&O).

TRATAMIENTO DE LOS RESIDUOS

Boehringer Ingelheim cuenta con un procedimiento de Control operativo de residuos en BIESA Sant Cugat, que regula la operativa de separación y almacenamiento de los residuos producidos en el Site, hasta la correspondiente recogida para su gestión mediante gestores autorizados.

Los residuos banales (papel y cartón, vidrio plástico, metales, madera, envases ligeros y orgánica se recogen selectivamente para ser valorizados por el gestor, mientras que los residuos banales (Resto) se llevan a un centro de recogida y transferencia que recupera las fracciones valorizables de los mismos (20%) y trata mediante incineración con recuperación energética el resto (80%), evitando en cualquiera caso su disposición en vertedero.

Los residuos de producción no especiales y especiales se envían a plantas de tratamiento priorizando siempre la valorización y la incineración con recuperación energética. Solo algunos pocos residuos especiales no disponen de posibilidad de valorización y se tratan mediante operaciones de disposición.

Desde 2021 se está yendo un paso más allá, y se está solicitando información a los gestores autorizados, para conocer el destino/tratamiento final real del residuo, y mejorar aún más si es posible el destino final de los residuos enfocado siempre a un tratamiento de valorización.

En la siguiente imagen se aprecia la distribución del destino de los principales residuos generados en Sant Cugat, y la evolución 2021 y 2022.



La valorización ha sido el destino mayoritario, con prácticamente el 100% de sus residuos. Cabe destacar por lo tanto en la gestión de los residuos de BIESA la baja fracción de residuos enviada a disposición final (vertedero u otros tratamientos de eliminación).

INICIATIVAS DE ECONOMÍA CIRCULAR DE LOS RESIDUOS

Nuestro compromiso Residuo Cero está basado en 4 pilares fundamentales que promueven la implantación de un sistema de Economía Circular fomentando la valorización y reciclado de los residuos generados, a través del aprovechamiento responsable, eficiente y sostenible de los recursos.

Promovemos los principios de Economía circular basados en la reducción, reutilización, reciclaje y recuperación de nuestros residuos, fomentando la valorización de los residuos generados y minimizando los residuos con destino a vertedero, para contribuir al aprovechamiento responsable, eficiente y sostenible de los recursos.

La fabricación de productos farmacéuticos está regulada por las Normas de Correcta Fabricación (GMP) que imprimen un estricto control de calidad que dificulta acciones de reutilización en proceso, reciclaje y reutilización in situ. No obstante, se realiza un gran esfuerzo para favorecer la valorización externamente. Las siguientes medidas sí se han podido implementar:

- Recuperación de los palets
- Reutilización de los algunos envases de materias primas (cajas Capsugel y Bidones Kraft, bidones ballesta y big-bags) para transportar los residuos RSF hasta su incineración.

Como aspecto positivo de esta gestión, se prioriza la eliminación del impacto sobre el medio ambiente, de la salud pública y del negocio, ya los medicamentos no se destinan a vertedero, sino que la incineración garantiza una eliminación total de los residuos, y evita el uso fraudulento y la falsificación de los medicamentos.

El grupo, además, se encuentra adherida a sistemas integrados de gestión de residuos para la recuperación de los envases puestos en el mercado de las especialidades farmacéuticas como Sigre.

En el marco de las iniciativas MORE GREEN, se ha implantado una campaña para **retirada del plástico de un solo uso**. Para ello se han adoptado las siguientes medidas:

- Los vasos restantes de plástico se han sustituido por vasos compostables, así como las paletinas que ahora son de bioplástico PLA o de madera. Se ha comunicado la opción de la máquina de café para que los usuarios puedan seleccionar NO VASO y utilizar sus propias tazas de café.
- Se está trabajando para eliminar el plástico de las máquinas de vending en la medida de lo posible en función de las posibilidades que pueden ofrecer los proveedores (botellas de agua de plástico a lata por ejemplo).
- Se han sustituido los envases del picnic por envases retornables (Boomerang).
- Se han eliminado los condimentos del comedor monodosis (aceite, ketchup,...).
- Se han eliminado las bolsas de basura individuales a raíz de la eliminación de las papeleras bajo mesa

También se realizan acciones para convertir nuestro comedor en una **Green Canteen** y combatir el **desperdicio de alimentos**. Boehringer Ingelheim tiene contratado en las instalaciones de Sant Cugat el servicio de restauración a un grupo empresarial con más de 50 años de trayectoria en el sector y que cuenta con un código ético y de conducta que garantiza la calidad del servicio, la apuesta por compras responsables y de productos de proximidad y de temporada, la correcta gestión de los residuos generados y la integración de la sostenibilidad en todos sus procesos. Asimismo, el grupo impulsa campañas de hábitos saludables y de un consumo responsable de los alimentos que fomenta buenas prácticas en el uso del comedor.

Asimismo, trabajamos en iniciativas para realizar **Green Meetings & Conferences**, así como disponer de material de **oficina Green** y afianzar nuestro proyecto **Paper-Less**.

También se dispone de un sistema para la **reutilización de ordenadores y muebles**, mediante la gestión de una ONG que los distribuye a los países más necesitados.

Además, se ha implementado un sistema interno de venta de **segunda mano de los móviles y otros dispositivos** informáticos usados a los trabajadores.

Para fomentar la economía circular, se está constantemente implantando medidas para mejorar y concienciar de la importancia de la correcta segregación de residuos. Se están eliminando las papeleras individuales a medida que se van reformando los espacios de oficinas y se van habilitando Puntos Verdes (Printing y Coffee Points). También se han afianzado la recogida segregada de la fracción de envases ligeros y de la fracción orgánica (valorizada mediante compostaje) para ayudar a la reducción de la fracción genérica resto, más difícil de reciclar.

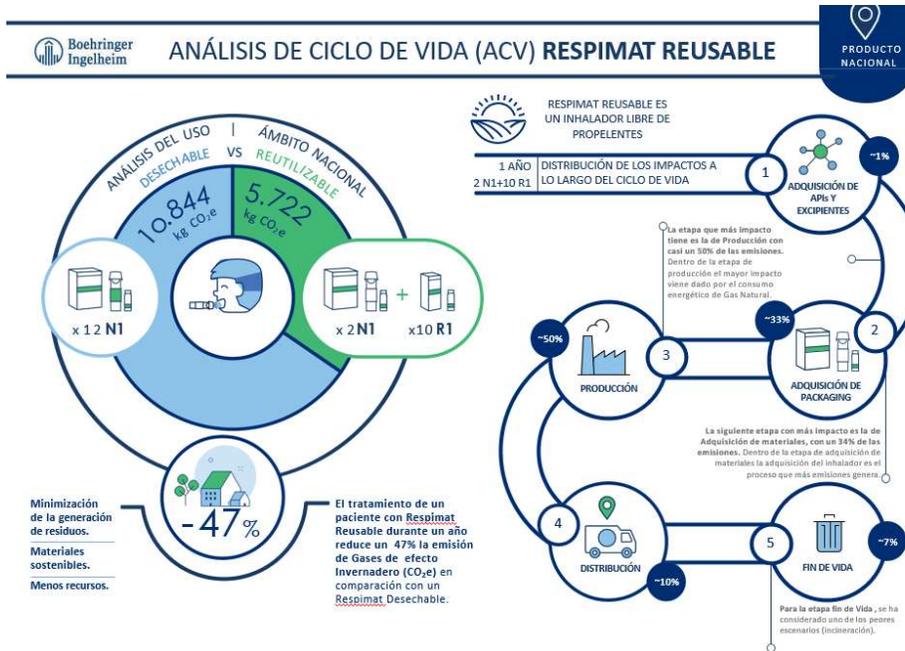
CRITERIOS AMBIENTALES DE ECODISEÑO QUE REDUCEN RESIDUOS EN EL CICLO DE VIDA

El dispositivo Respimat® recargable forma parte de uno de los proyectos más relevantes de BIESA y un compromiso real con la sostenibilidad medioambiental.

Reduce el impacto medioambiental de los inhaladores, por no contener gases propelentes y por su novedoso sistema recargable que puede ser utilizado hasta seis veces, reduciendo así la huella de carbono del producto. También se tiene en cuenta el ecodiseño en los materiales de packaging siempre que es posible.

En 2021 se realizó el proyecto del cálculo del Análisis de ciclo de Vida del respimat, que evidencia con datos que el impacto ambiental medido en kg CO2 e (Huella de Carbono) del Respimat Reusable es un 47% menor que el del Respimat Disponible.

De dicho estudio también se desprende que las etapas con mayor impacto son las de producción (dentro de la misma por el consumo de Gas Natural) y la de Adquisición de materiales (en su mayor parte por la adquisición del Inhalador).



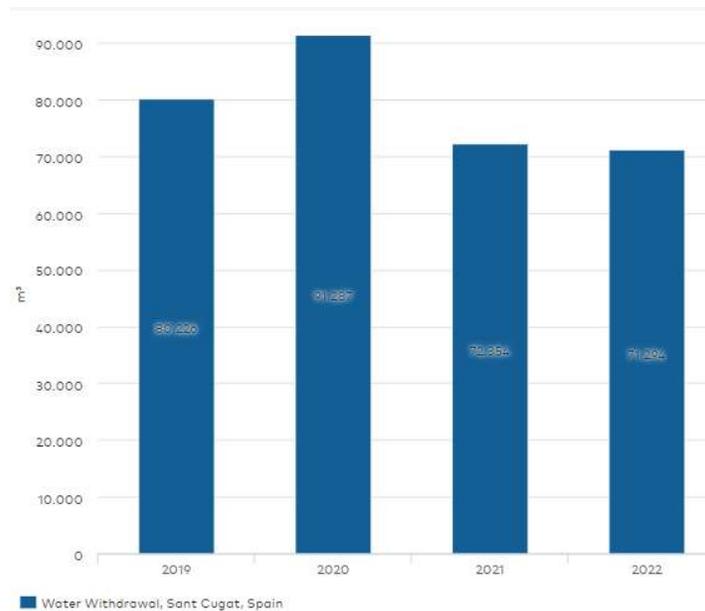
Dicho estudio fue premiado en los premios SIGRE 2021 como mejor iniciativa de economía circular.

3.4 USO SOSTENIBLE RECURSOS

CONSUMO DE AGUA

De acuerdo con la Política de Medioambiente, Salud Laboral, Seguridad y Sostenibilidad del grupo, encaminada al uso eficiente de los recursos para promover el desarrollo sostenible, Boehringer Ingelheim se preocupa por hacer un consumo racional y eficiente del agua. Para ello, el sistema de gestión ambiental del cuenta con un grupo interdisciplinario que gestiona acciones concretas para el cumplimiento de este objetivo.

El éxito de las iniciativas emprendidas hasta el momento se evidencia en la tendencia a la progresiva reducción del consumo de agua en los últimos años. Con la puesta en marcha del edificio RESPIMAT en 2019 se observa un aumento del consumo de agua en valores absolutos que nos obligará a cambiar nuestra línea base de referencia. Ello explica la subida de consumo del Site que se muestra en el gráfico, la cual no debe interpretarse como resultado de un uso irresponsable del agua ya que se disponen de medidas de reducción de consumo de agua y recuperación y reutilización del agua, tal como se explica más adelante.



En 2022 se consumieron 71.294 m³ de agua (1% menos que en el 202 – 72.354 m³).

En valores relativos, a partir de 2020 se trabaja con líneas base de regresión obtenidas a partir de un análisis exhaustivo de los datos diarios de consumos y variables (unidades producción, comensales comedor, día laborable o festivo, T^a y Humedad relativa entre otras). El consumo de agua de 2022 frente a la LBE2021 son los siguientes desglosados por edificio:



Cabe destacar que el aumento del edificio I&O se debe principalmente a que durante el 2022 se ha implantado un nuevo proceso en el edificio I&O (COMPRIMIDOS) el cual ha requerido de pruebas y validaciones que han generado consumos de agua y al no haberse producido unidades de fabricación han hecho aumentar esta LBE relativizada.

ECONOMÍA CIRCULAR DEL CONSUMO DE AGUA

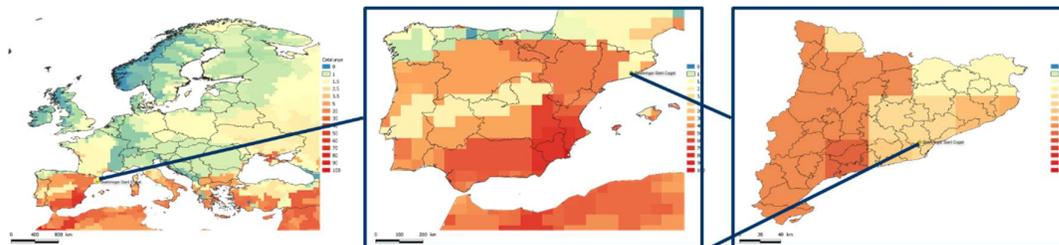
El agua consumida por las actividades del Site procede de la red pública, y no realizamos ninguna extracción de pozos ni otro tipo de suministros.

En el 2022 se ha llevado a cabo el cálculo de la Huella del agua (directa) y se está trabajando en un proyecto de Plan de Reducción del consumo de Agua dentro del proyecto MORE GREEN, el cual tiene iniciativas para la minimización del consumo de agua. Como ejemplo:

- Se recuperan aguas limpias de producción y rechazo de las plantas de ósmosis, así como aguas pluviales de la cubierta del edificio de producción I&O, y se utilizan en las cisternas de sanitarios del edificio Administrativo y de RMT, en la limpieza de viales y en el riego de las zonas ajardinadas. Estas aguas son tratadas y controladas para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de control y prevención de la legionelosis u otros requisitos de la licencia ambiental.
- Reducción del consumo de agua optimizando el proceso de funcionamiento de las plantas purificadoras de agua (Veolia).
- Se sensibiliza de forma continuada a las personas del Site para el uso eficiente del agua en sanitarios y en producción.
- Optimización de agua utilizada para riego con mantenimiento de un plan de adaptación de horarios y caudales a la estación y climatología de cada estación. Se dispone de un sensor de lluvia para evitar regar en periodos de lluvia.

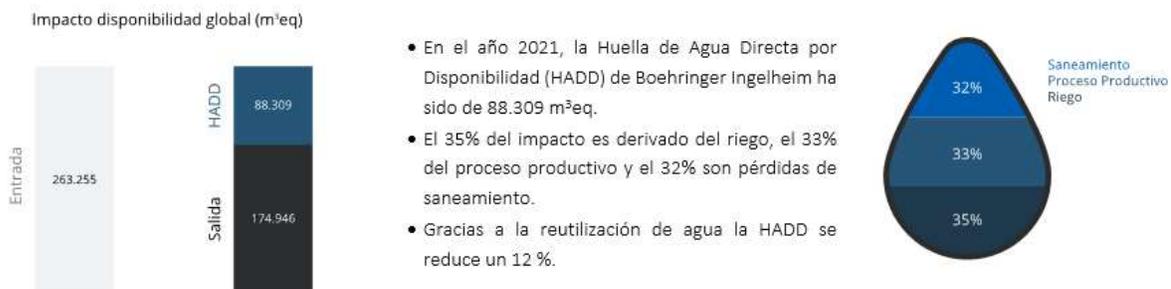
Los resultados más significativos del cálculo de la Huella del agua (directa) son los siguientes:

En primer lugar se debe contextualizar en que consiste la “Huella del agua directa por disponibilidad” (HADD), consiste en un indicador que calcula el impacto potencial sobre la disponibilidad (escasez) de agua usada por la organización. A partir de aquí, si examinamos los datos disponibles sobre escasez de agua en la ubicación del site de BIESA Sant Cugat se puede observar que le aplicaría un factor de escasez de agua de 3,5 aproximadamente tal como se muestra en los mapas siguientes:



En BIESA (Sant Cugat) es de 3,5 aprox.

A partir de aquí y teniendo en cuenta el consumo de agua del site y los volúmenes devueltos al medio para que puedan ser utilizados por otro usuario, llegamos a los siguientes resultados:



Los datos indicados en la anterior gráfica se corresponden al ejercicio 2021, calculados en el ejercicio 2022. A su vez, el Grupo, durante el ejercicio 2023 procederá a revisar los datos de la huella hídrica del ejercicio 2022.

CONSUMO DE AGUA RECUPERADA

Agua para Autoclaves y Calderas del edificio de producción I&O y para los WCs, Riego y Limpieza de la parcela

Los datos del agua recuperada reutilizada en el Site son:

Consumo Agua recuperada (a Calderas, Autoclaves, WCs RMT, WCs ECO y RIEGO) 2022 (Abs.):
11,477 m3 (+ 11% 2022 vs 2021)

En 2022 se reutilizan 11.477 m3 de agua recuperada (11% más que en 2021 - 10.301 m3).

Del edificio de RMT se recupera agua de rechazo de la planta de ósmosis, parte se reutiliza en las cisternas de los sanitarios del edificio de RMT y parte se deriva al depósito de riego.

Del edificio I&O se recuperan aguas limpias de producción y aguas pluviales de la cubierta del edificio, parte se reutiliza directamente en las autoclaves de inyectables, parte en las calderas de vapor y parte se deriva al depósito de riego.

Del depósito de riego se reutiliza el agua para las cisternas de sanitarios del edificio Administrativo, en la limpieza de viales y en el riego de las zonas ajardinadas.

AGUA VERTIDA

Las aguas residuales de Boehringer Ingelheim se destinan a la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) de Rubí. La compañía genera aguas de tipo doméstico y de tipo industrial. Estas últimas se pre-tratan en la planta de aguas residuales de la compañía (Planta de Tratamiento de Aguas Residuales, PAR) antes de que lleguen a la EDAR de Rubí.

La compañía tiene diversas instalaciones y sistemas establecidos para la prevención de riesgos relativos a vertidos y similares:

- Balsa de emergencias para la retención de vertidos accidentales en grandes cantidades o aguas contra incendio contaminadas.
- Planta de aguas residuales interna para homogeneización y control del pH.
- Sistemas de retención de posibles vertidos a pluviales (obturador de pluviales y pruebas de revisión periódicas del sistema).
- Disposición de sepiolitas y absorbentes para recogida o retención de vertidos accidentales.

En 2022 se vertieron 28.385 m3 de agua (29% menos que en 2021 - 39.987 m3). Se observa una reducción del agua vertida.

GESTIÓN RESPONSABLE DE AGUA RESIDUAL QUE CONTIENE PRINCIPIO ACTIVO EN LA PLANTA RESPIMAT

Conscientes de la necesidad de reducir el riesgo de presencia de principios activos en el medio natural, el edificio de RMT y el proceso de COMPRIMIDOS del edificio de I&O dispone como criterio prioritario el segregar todas las aguas residuales o soluciones líquidas que puedan contener API. Estas aguas son contenidas en 2 depósitos de 20 m3 para su envío y eliminación segura por parte de gestores autorizados de residuos.

Los depósitos disponen de un sistema de monitorización que permiten y garantizan el control de los niveles y las salidas hacia el gestor autorizado.

En 2021 se inició un estudio del contenido de APIs de las aguas residuales de todos los procesos, para garantizar que no se vierten principios activos al medio natural.

Durante 2022 se sigue trabajando en el estudio detallado de contenido de APIs en nuestras aguas residuales (PIE Assessment) y se ha realizado un proyecto de estudio de viabilidad de tratamiento on-site de las aguas residuales.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS Y LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA

Las principales materias primas que consume la actividad de BIESA para su proceso productivo son las siguientes:

Materia	2019 (kg)	2020 (kg)	2021 (kg)	2022 (kg)	2020 vs LB (2019)	2021 vs LB (2020)	2022 vs LB (2021)
API	264.419	264.283	267.102	283.474	0%	1%	6%
EXCIPIENTES (Kg)	27.747	18.874	14.102	9.005	-32%	-22%	-36%
CÁPSULA GELATINA (Uds)	342.331.918	363.260.000	363.260.000	429.420.000	6%	0%	18%
DOSIFICADOR RMT (Uds)	---	---	12.223.441	758.697	---	---	-94%

OTROS CONSUMIBLES

Se han seguido trabajando iniciativas importantes durante este 2022 en el Paper-less, que incluso ya habiendo reducido un 50% el consumo de papel en 2020 se ha conseguido reducir otro 29 %.

Por otro lado, se consume papel con distintivo de calidad ambiental FSC para garantizar la explotación forestal sostenible.

Materia	2019 (kg)	2020 (kg)	2021 (kg)	2022 (kg)	2020 vs LB (2019)	2021 vs LB (2020)	2022 vs LB (2021)
Papel	6.730	3.360	2.400	1.285	-50%	-29%	-46%

3.5 CAMBIO CLIMÁTICO

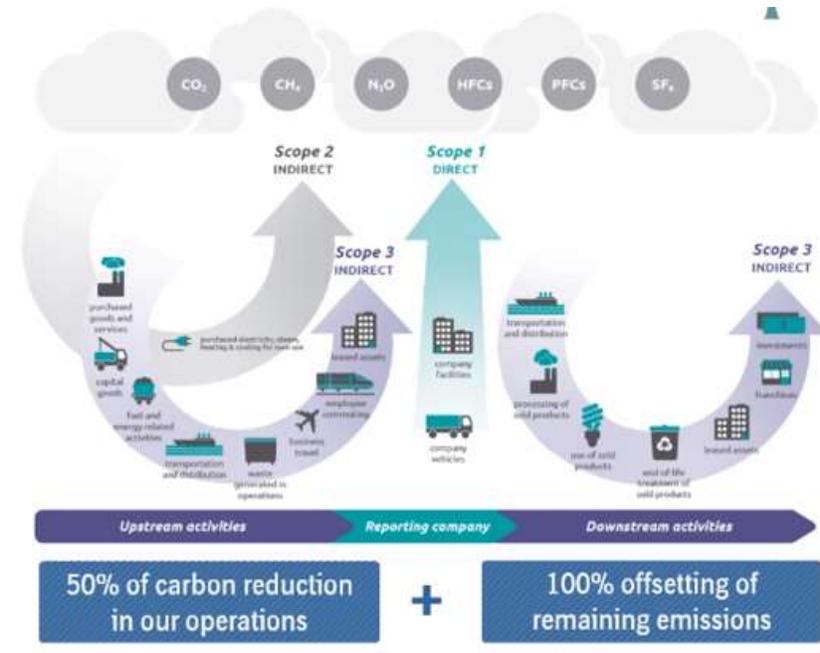
Boehringer Ingelheim está comprometido con la lucha contra el cambio climático. La voluntad del grupo de reducir las emisiones de CO2 está específicamente recogida en la política medioambiental de la empresa y alineándose con la Agenda 2030 y las ODS. Ese compromiso sostenible es conocido por toda la organización. Por ello hemos diseñado y desarrollado a nivel global el programa Sustainable Development 4 Generations, una iniciativa que se sustenta en 3 pilares: More Potential, More Health and More Green



Dentro del Pilar More Green y en relación al impacto de la HUELLA DE CARBONO en concreto, la empresa se ha fijado el objetivo MORE GREEN que estipula una reducción del 50% carbón footprint en las operaciones de Alcance 1 y 2 con objetivos Science Based taretts (SBTs) desde el año 2021 hasta el año 2030.

Además, indica ser Carbon Neutral (alcance 1 y 2) en 2030 desde el punto de Vista Corporativo.

En Sant Cugat se ha conseguido esta Neutralidad en Carbono en 2021 y 2022 en el Alcance 1 y 2, certificado por la Empresa TUV Rheinland.



En el apartado de Emisiones Totales de CO₂ se describen detalladamente las emisiones de CO₂ generadas.

CONSUMO ENERGÉTICO



Desde el año 2020 se ha estado trabajando en el establecimiento de las nuevas líneas base según la ISO 50001:2018, para poder crear línea de tendencia que tengan en cuenta diferentes parámetros. El seguimiento del desempeño energético se lleva a cabo a través de una herramienta en Excel (desarrollada por la ingeniería GENEU) hasta la implantación de la herramienta corporativa informática (Inmation) en la que se tendrán en cuenta todos estos parámetros a la hora de realizar el análisis de dicho desempeño.

Los consumos de 2022 comparados respecto a las LBens de 2021 resultan de la siguiente forma:

Consumo Electricidad 2022 (Abs.): 15.774.747 kWh (+3 % 2022 vs 2021)	FF1 (I&O) - 3,1 %	FF2 (RMT) - 1,4 %	ECO - 6,8 %	SITE - 2,8 %
Consumo Gas Natural 2022 (Abs.): 1.173.525 m3 (13.634.343 kWh) (+7 % 2022 vs 2021)	FF1 (I&O) - 10,4 %	FF2 (RMT) - 12,7 %	ECO - 11,1 %	SITE - 11,6 %
Consumo Gas Propano 2022 (Abs.): 2.001 litros (-31 % 2022 vs 2021)	FF1 (I&O) - 20,8 %			
Consumo Gas Oil 2022(Abs.): 25.773 kg (+ 220 % 2022 vs 2021)				

Por otro lado, entre 2018 y 2019 fue necesario aumentar los requerimientos en necesidades energéticas debido a la puesta en marcha del nuevo edificio de producción Respimat. En 2019 fue un período de pruebas para la producción de Respimat y ya en 2020 ha trabajado en rutina la línea de packaging de Respimat. En 2021 ya se ha operado en rutina también en el proceso fabricación de Respimat. En 2022 se ha empezado a hacer pruebas y validaciones del nuevo proceso de COMPRIMIDOS, pero no será hasta el 2023 que el proceso estará en rutina.

Consumo Diésel vehículos 2022: 747.990 litros (+63 % 2022 vs 2021)
Consumo Gasolina vehículos 2022: 12.940 litros (+105 % 2022 vs 2021)

A nivel de flota de vehículos también ha empezado a aumentar los consumos debido a la creciente actividad de la flota comercial tras la situación del COVID-19 en 2020.

EFICIENCIA ENERGÉTICA

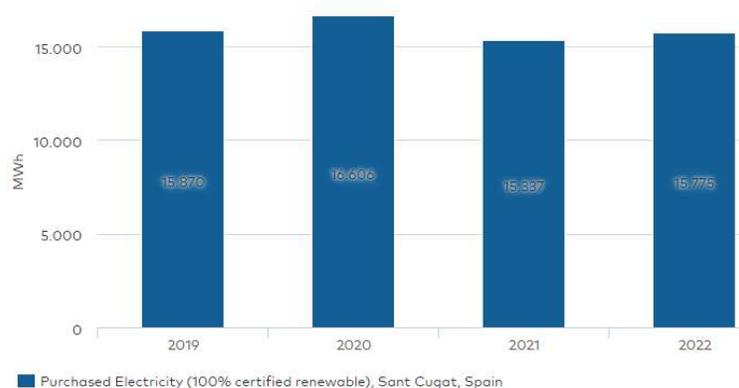
En los últimos años, se ha trabajado mucho en las acciones y medidas implementadas para la reducción de consumos, la simplificación y optimización de procesos, el uso de materiales y equipos más sostenibles, y mejoras en la gestión, tales como la actualización de las herramientas para seguimiento del desempeño energético, todo ello enfocado al uso eficiente de la energía y una gestión ambiental cada vez más alineada con la Política Ambiental de la organización.

Boehringer Ingelheim cuenta con un sistema de gestión de la energía certificado bajo la norma ISO 50001.

Dentro del proyecto de Plan de Descarbonización de 2022, se han detectado un gran número de iniciativas a llevar a cabo en 2022, 2023 y 2024 a fin de optimizar al máximo nuestros procesos en búsqueda continua de la máxima eficiencia energética posible. Además se iniciaron los estudios de viabilidad de alternativas al gas natural.

CONSUMO ELÉCTRICO

A continuación, se muestra el comportamiento y tendencia respecto al consumo eléctrico (en MWh) los últimos años en la planta de Sant Cugat:



La distribución del consumo de electricidad por edificios es el siguiente:

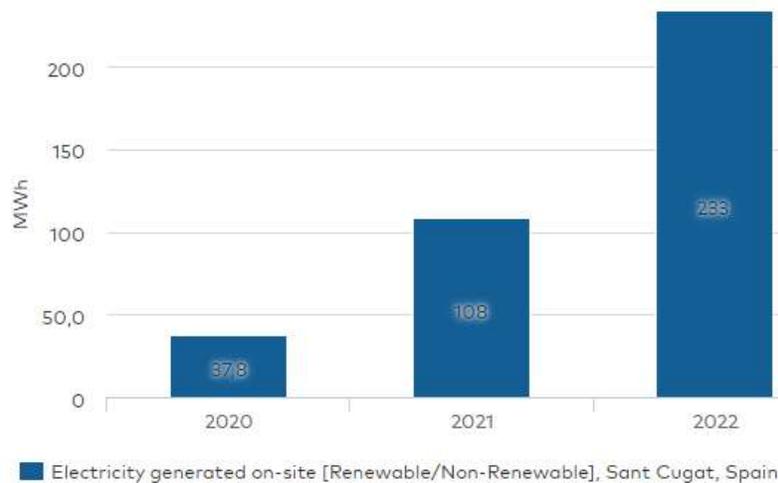


Desde 2014 las instalaciones de Boehringer Ingelheim en Sant Cugat emplean **energía eléctrica de fuentes 100% renovables** y certificadas por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, lo que ha comportado una reducción significativa de emisiones de CO2 a la atmósfera.

Así pues, en 2022 el consumo total de energía eléctrica en valores absolutos fue de 15.961 MWh/anales, un 3% más que en 2021, todo y que como hemos comentado, el 100% proviene de fuentes renovables.

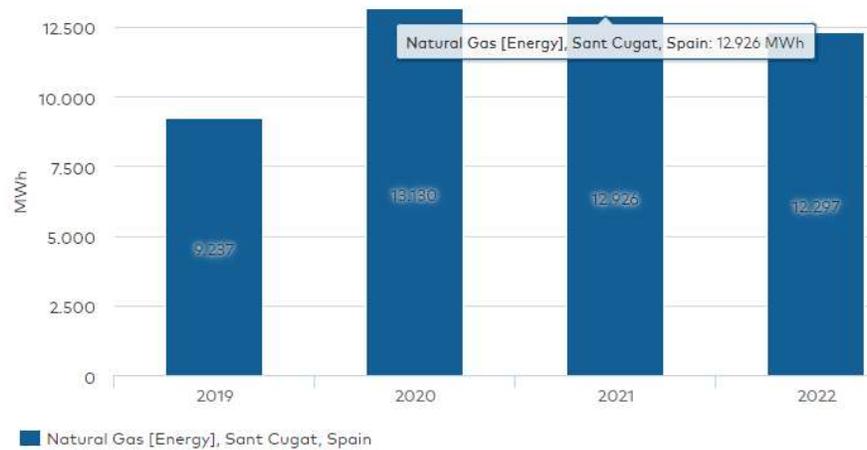
La refrigeración es un uso significativo en los procesos de fabricación y tiene un importante impacto en el consumo eléctrico. Así mismo, existen variables que tienen un importante impacto en el comportamiento de este uso significativo, como lo son la temperatura y humedad relativa, así como también las condiciones climáticas estrictas en las diferentes fases de fabricación. Dichas variables, por consiguiente, causan cambios en el consumo energético a lo largo del tiempo.

Se dispone de placas Solares en la cubierta de Respimat (desde 2020), así como en una zona del aparcamiento (desde mediados de 2021), donde además se han instalado cargadores Eléctricos. La electricidad generada desde su instalación se muestra a continuación.



CONSUMO GN

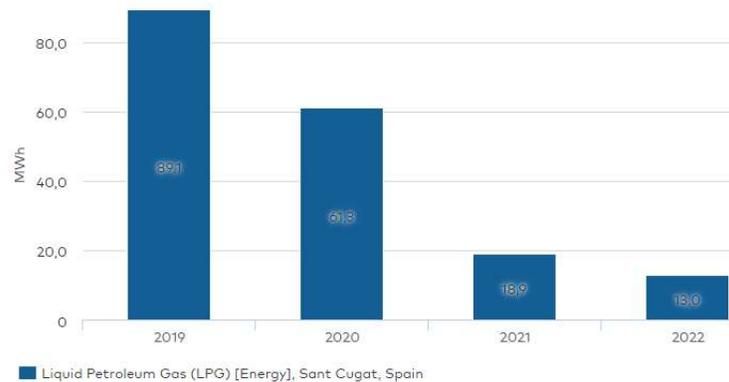
A continuación, se muestra el comportamiento y tendencia respecto al consumo de gas natural (en MWh) los últimos años en la planta de Sant Cugat:



Respecto al Gas Natural en 2022 ha habido un aumento en valores absolutos respecto al año anterior del 7%, fundamentalmente por la puesta en marcha de COMPRIMIDOS.

CONSUMO GP

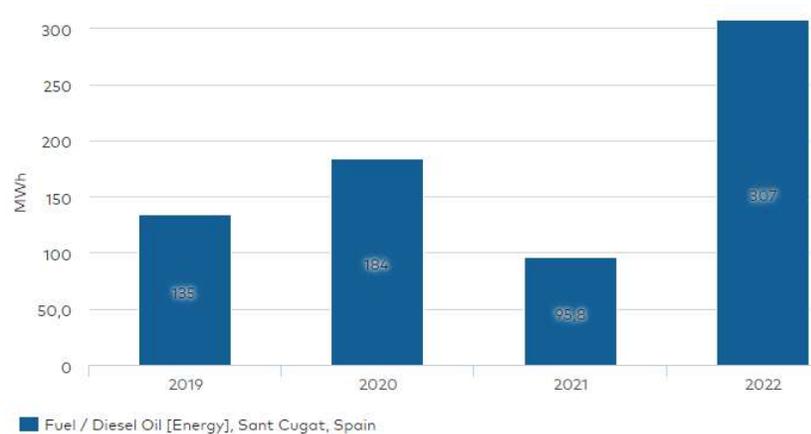
A continuación, se muestra el comportamiento y tendencia respecto al consumo de gas natural propano (en MWh) los últimos años en la planta de Sant Cugat:



Respecto al Gas Propano en 2021 ha habido una reducción del 69 % respecto al año anterior en valores absolutos. El Gas Propano solamente se usa en la Focus Factory de I&O para el cerramiento de las ampollas (Inyectables y Orales), la gran reducción de consumo de gas propano se debe al cierre de líneas de llenado que se está realizando desde 2020 paulatinamente.

CONSUMO GAS OIL

A continuación, se muestra el comportamiento y tendencia respecto al consumo de gas oil (en MWh) los últimos años en la planta de Sant Cugat:



Respecto al Gas Oil en 2022 ha habido un aumento del 220% respecto al año anterior en valores absolutos. El Gasoil se utiliza para la alimentación de los grupos electrógenos (4 I&O, 3 RMT y 1 ECO), así como para las bombas contra incendios del Site. El aumento se debe principalmente a que en este 2022 ha habido periodos en los que ha habido cortes eléctricos de la compañía y también periodos de condiciones meteorológicas adversos ante los cuales se ha arrancado los GE a fin de evitar micro-cortes de electricidad que pudieran afectar los procesos de producción.

FLOTA CORPORATIVA

En 2022 la flota corporativa (Representación + Field Force) ha consumido las siguientes cantidades de combustible:

Consumo Diésel vehículos 2022: 747.990 litros
(+63 % 2022 vs 2021)
Consumo Gasolina vehículos 2022: 12.940 litros
(+105 % 2022 vs 2021)

Como se ha comentado anteriormente, el aumento se debe a que desde la situación de la pandemia en 2020, todo y que en 2021 ya se fue recuperando la normalidad del departamento de ventas, durante este 2022 se ha ido incrementando su actividad.

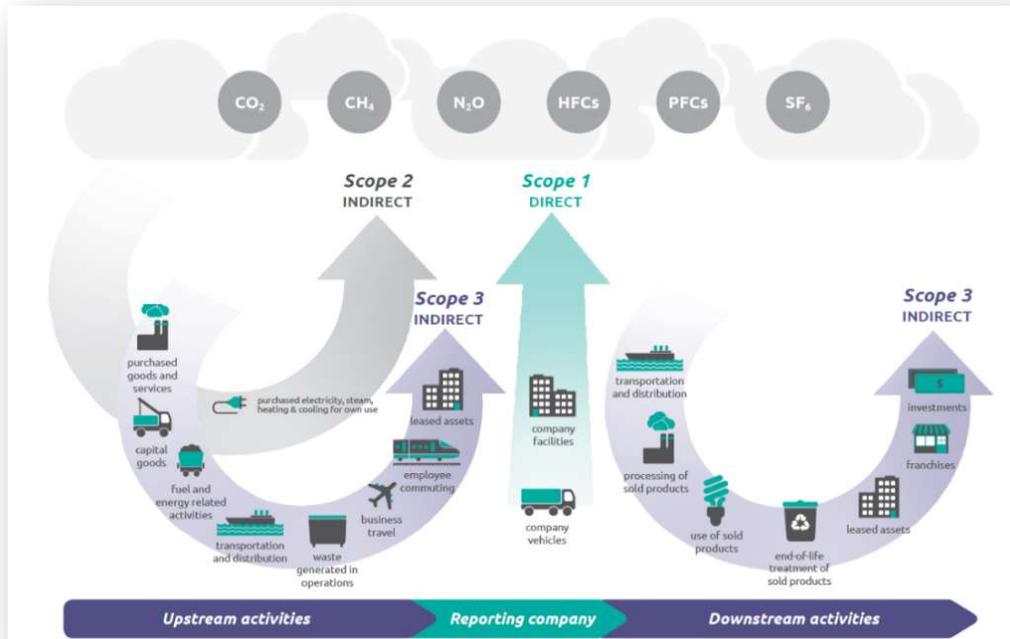
GASES REFRIGERANTES

También pueden existir emisiones difusas potenciales por fugas de gases fluorados de los equipos de frío con una potencial afectación al cambio climático. De manera sistemática, se monitorizan estas fugas y se tiene un exhaustivo plan de mantenimiento de los equipos por parte del departamento de ingeniería.

Ya los nuevos equipos instalados en Respimat cuentan con gases con un menor impacto ambiental (R1234ze agente refrigerante con GWP muy bajo). Los otros agentes refrigerantes cuentan con un GWP por debajo de 2500 (R410A; R134A).

GASES GEI (HC) - EMISIONES TOTALES de CO2eq

Los criterios utilizados para el reporte se basan en una herramienta Corporativa, llamada SoFI y se fundamentan en lo graficado en el mapa que se ilustra en la siguiente figura:



Teniendo en cuenta que el consumo eléctrico proviene de energía renovables, los principales elementos que contribuyen a la generación de gases de efecto invernadero, especialmente en el centro de producción y oficinas de Sant Cugat del Vallès (Barcelona) y que son reportados a Corporate mediante SoFi son los siguientes:

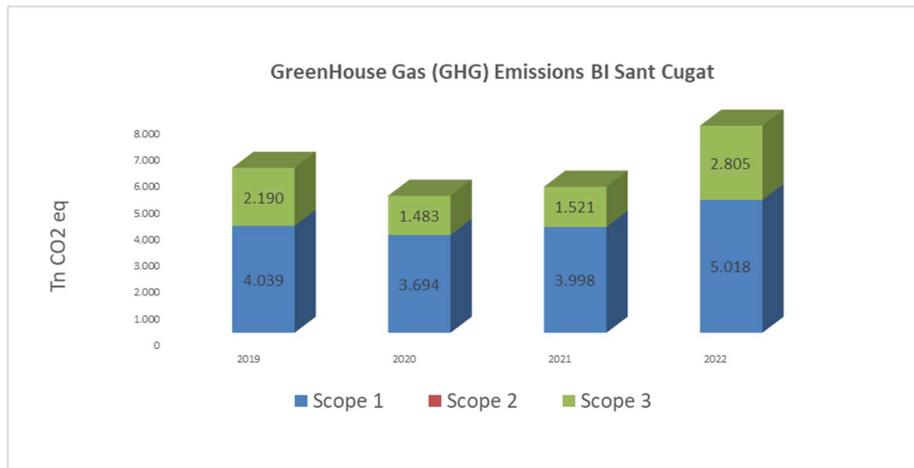
ALCANCE 1

- Consumo de gas natural para los procesos productivos y la climatización de edificios.
- Consumo de gas propano para el proceso productivo de I&O.
- Consumo de gas oil para los grupos electrógenos y bombas contra incendios.
- Fugas de gases refrigerantes.
- Movilidad de la Flota corporativa (Consumo de Diésel y gasolina).

ALCANCE 3

- Business Travel (desplazamientos de negocios por Avión).
- Incineración externa de residuos.

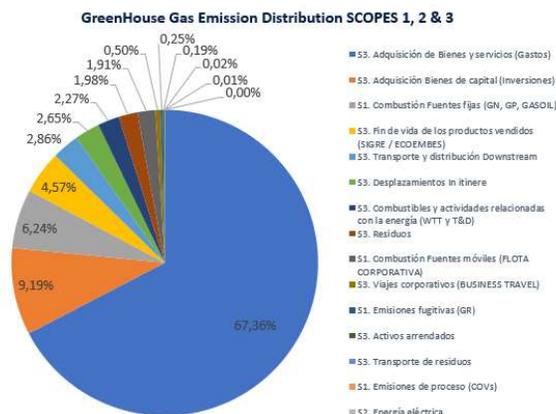
A nivel de emisiones totales calculadas dicha herramienta corporativa SoFi, por el momento en el Alcance 1, 2 y algunas categorías del 3 se puede ver en la siguiente gráfica:



Destaca la emisión nula de CO₂eq derivada de la energía eléctrica (Alcance 2) debido a la adquisición de energía 100 % renovable. La mayor emisión de CO₂eq directa (Alcance 1) es debida a la combustión de gas natural de las calderas para el clima y la generación de vapor, seguida por las emisiones derivadas de la flota corporativa. El consumo de gas propano, gasoil, los gases refrigerantes tienen menor contribución en el alcance 1. La mayor emisión de CO₂eq indirecta (Alcance 3) es la de la categoría de la incineración externa de los residuos frente al Business travel (avión).

Desde el año 2021 se certifica el cálculo de la Huella de carbono (Alcances 1 y 2) con TÜV Rheinland, obteniendo el certificado de off-setting para dichas emisiones

Por otro lado, en 2021 se llevó a cabo el **cálculo de la huella de carbono por una consultoría externa**, incluyendo también todas las categorías que afectan a la organización del Alcance 3 (a excepción de la categoría de transporte Upstream que no ha sido posible obtener los datos). Estos han sido los resultados, los cuales nos permiten poder hacer una valoración global de nuestro impacto en la huella de carbono:



En este cálculo se puede observar el gran impacto que tienen el resto de las categorías del Alcance 3, de la cual la que tiene mayor contribución (alrededor del 75% de la huella de carbono total) es todo lo relacionado con las compras de bienes y servicios e inversiones.

Con respecto al alcance 3, únicamente se ha procedido al desglose de aquellos datos correspondientes a la huella de carbono generada por los transportes realizados por empleados en avión comercial, el resto de datos, al no estar disponibles, no han sido reportados.

MEDIDAS DE MEJORA

Para contribuir a mitigar el impacto en el medio ambiente y en el cambio climático de los consumos de electricidad y gas natural, Boehringer Ingelheim tiene implantadas diferentes medidas destinadas tanto a la reducción como a la prevención o a la reparación de los posibles daños causados.

Estas iniciativas están en el marco del citado proyecto de Plan de Descarbonización. Algunas de estas medidas son:

- Monitorización de consumos energéticos y el establecimiento de indicadores y objetivos de mejora para poder ir midiendo los progresos alcanzados.
- Formación sobre eficiencia energética.
- Diseño eco, teniendo en cuenta criterios energéticos que reduzcan al máximo los consumos.
- Adquisición de productos y equipos que puedan tener un impacto en el uso significativo, considerando especificaciones de eficiencia y evaluando el uso y consumo de la energía de los mismos.
- Colaboración junto a los proveedores implicados para la aplicación de las mejores tecnologías u opciones que ayuden a la eficiencia energética.
- Control y monitorización de las temperaturas para una climatización eficiente. Se respetan los valores que marca el Reglamento de instalaciones térmicas en los edificios (RITE). Asimismo, está planificada la sustitución progresiva de equipos por otros de mayor eficiencia.
- Instalación de calderas de producción y grupos de frío de alta eficiencia.
- Gestión de la climatización e iluminación de forma inteligente, a través de una monitorización automática, en las oficinas.
- Instalación progresiva de luminaria LED y regulación de la intensidad según la luz natural.
- Láminas de protección solar en ventanas.
- Pantallas eléctricas de protección solar.
- Control horario del alumbrado exterior mediante células fotovoltaicas.
- En el nuevo edificio de producción F.F. Respimat, cuenta con una instalación solar fotovoltaica para la generación de energía eléctrica de autoconsumo. La instalación solar consta de 78 paneles con una potencia máxima total de 22,6 kWp que producen unos 34.500 kWh/año, energía que cubre el 70 % de la demanda de energía térmica de ACS del edificio.
- A finales de 2020 se ha instalado una instalación solar fotovoltaica para la generación de energía eléctrica de autoconsumo y carga de vehículos eléctricos.
- Durante el 2021 se ha obtenido la certificación LEED GOLD del edificio ECO, y está previsto trabajar para obtener el grado PLATINIUM en un futuro.
- Durante el 2020 se ha renovado la cocina del comedor ECO, instalando equipos de mayor eficiencia energética.
- Instalación de grupos de alta eficiencia energética para grandes unidades de tratamiento de aire.
- En el 2022 se está trabajando en el Plan de Descarbonización de BIESA y BIAHE para poder llegar a reducir al mínimo nuestro Huella de Carbono.

Se está planificando y se ha incluido en los objetivos de 2023 un proyecto de Engagement con los proveedores para el cálculo y reducción de su huella de carbono

Por otro lado, para reducir el impacto del Alcance 3, en 2022 se inició el proyecto de Engagement con los proveedores de nuestra cadena de valor con los proveedores para el cálculo y reducción de su huella de carbono. Durante el 2022 se han identificado los 10 proveedores más significativos y en 2023 se va a empezar a trabajar con ellos.

MOVILIDAD SOSTENIBLE

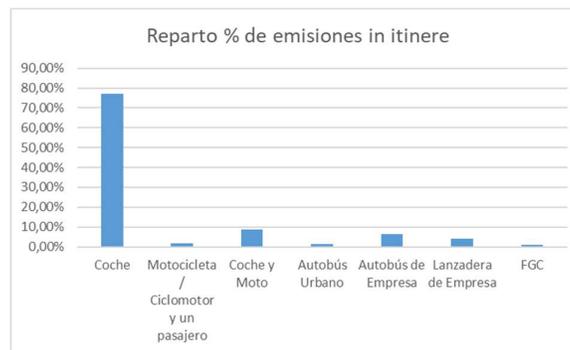
Actualmente la Compañía está comprometida con varios programas para mejorar la movilidad sostenible, con actuaciones concretas en la reducción de emisiones de flota de vehículos, la movilidad del personal del Site y en los proveedores de servicios de transporte de productos fabricados, materias primas y materiales de soporte.

Para reducir las emisiones de CO2 generadas a través del transporte de productos y de personas, el grupo lleva a cabo diferentes actuaciones, entre ellas se ha realizado durante el año 2020 la actualización del Plan de Desplazamiento de Empresa. Los resultados de la encuesta se pueden visualizar en las siguientes gráficas:



La encuesta se ha dividido en dos partes para facilitar la obtención de datos más reales. Por una parte, la Movilidad In Itinere y la Flota Corporativa.

Las emisiones in itinere, se han calculado a partir de las respuestas obtenidas prorrateado al total de los empleados para obtener una visión más real.

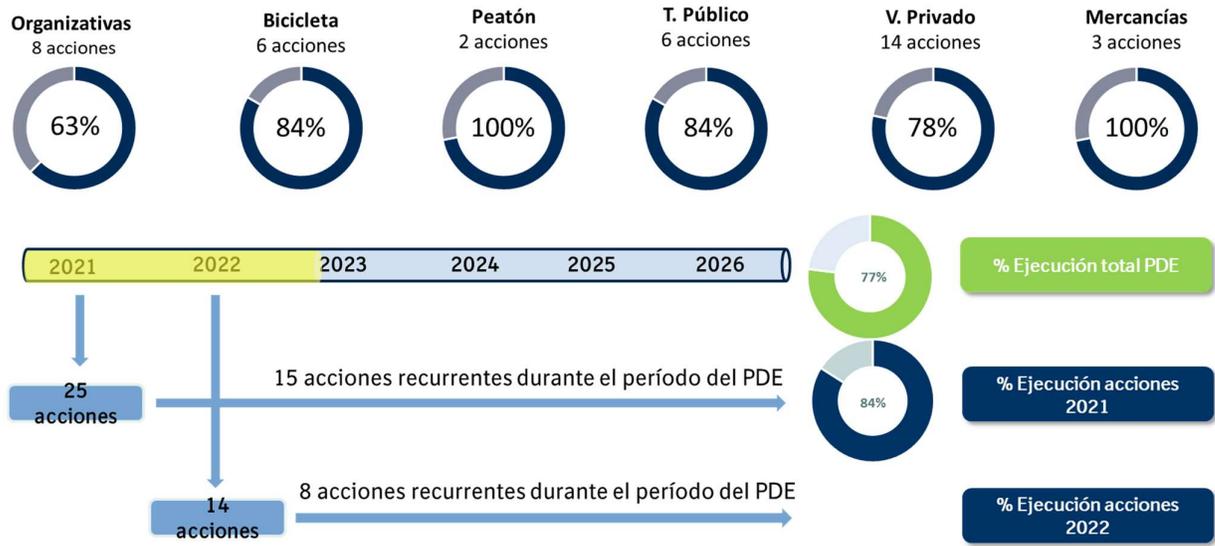


Una vez analizada la situación actual de la movilidad en BI, se han seleccionado una serie de medidas dirigidas disminuir las emisiones, algunas de las cuales se detallan a continuación:

- Incrementar en la flota corporativa, la contratación de vehículos híbridos y/o eléctricos para disminuir la huella medioambiental de BI, para alcanzar en el 2030 un 50% de flota sostenible.
- Dar a conocer e involucrar al personal en las nuevas tendencias de movilidad y sus consecuencias personales y medioambientales.
- Establecer campañas orientadas a incrementar el uso de modos de transporte más sostenibles y saludables.
- Fomentar el uso de la bicicleta como medio de transporte, único o complementario, en los desplazamientos. Disminuyendo emisiones de gases contaminantes y reduciendo el sedentarismo.
- Facilitar el uso del transporte público.
- Alcanzar un acuerdo económico con la/s compañía/s de renting proveedoras de la flota corporativa, para que definan una parrilla de vehículos híbridos y eléctricos.
- Fomentar el uso compartido de los vehículos privados, disminuyendo el número de vehículos privados utilizados en la movilidad in itinere, con un solo ocupante, y así disminuir la emisión de gases contaminantes y la congestión.
- Implementación de una App que permita la conectividad de todos los usuarios interesados en compartir vehículo en determinados (o todos los) días.
- Aumentar la calidad de conducción de los trabajadores para disminuir consumos y siniestralidad.
- Analizar los flujos de la nueva planta Respimat. Una vez analizados los flujos, lanzar una campaña de vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad vial dentro del Site y, periódicamente, asegurar que se cumplen los estándares de seguridad en el recinto.
- Disminuir las emisiones contaminantes generadas por el transporte de mercancías.
En cuanto al transporte de productos, se prioriza la selección de distribuidores que disponen de certificación ISO 14001. A nivel de grupo se está empezando a analizar la huella de carbono de las actividades de distribución para los productos que fabrica. Ya se dispone de la huella de carbono relativa a las tres empresas de transporte downstream más significativas del site.
- Mejorar el movimiento y aumentar la seguridad en las zonas de carga y descarga de mercancías.

Este es el resumen del status que tenemos con el cierre 2022

Porcentaje de acciones en ejecución del PDE por categoría



RUIDO, VIBRACIONES Y OLORES

No se observan efectos destacables por ruido, vibraciones ni olores, todo y que se monitorizan según marcan las normativas vigentes.

De acuerdo al Mapa de Capacitat acústica de Sant Cugat del Vallès, la Planta de BOEHRINGER se encuentra en zona de sensibilidad acústica baja (ZONA C, concretamente como C2, predominio de suelo de uso industrial).

En octubre de 2017 se realizó un estudio acústico en el exterior del Site, que en sus conclusiones indica el cumplimiento de los límites legales de ruido. Todos los parámetros evaluados son acordes con la legislación vigente.

En 2022 se han realizado mediciones acústicas tras la instalación del nuevo proceso de COMPRIMIDOS en el edificio I&O, que en sus conclusiones indica el cumplimiento de los límites legales de ruido. Todos los parámetros evaluados son acordes con la legislación vigente.

OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA

NOx, CO y PARTÍCULAS

Respecto a las emisiones másicas de NOx en el Site, provienen, principalmente, del consumo de gas natural de las 2 calderas para la generación de vapor para el proceso productivo y del consumo de gas propano en el cierre del envasado para la fabricación de ampollas. También provienen del consumo de gasoil de los GE y bombas de contra incendios, y de las emisiones de la combustión del diésel y gasolina de la flota corporativa.

SO2

Respecto a las emisiones másicas de SO2 en el Site, provienen, principalmente, del consumo de gasoil de los GE y de las bombas de contra incendios.

EMISIÓN MÁSIKA	2019 (kg)	2020 (kg)	2021 (kg)	2022 (kg)	2020 vs LB (2019)	2021 vs LB (2020)	2022 vs LB (2021)
NOx	2.750	2.740	2.560	3.310	0%	-7%	29%
SO2	20	27	14	45	36%	-48%	220%
CO	5.608	3.625	4.639	4.827	-35%	28%	4%
PM10	69	57	58	79	-18%	1%	36%

4. GESTIÓN SOCIAL, PERSONAL

- Políticas

Las personas que trabajan en Boehringer Ingelheim son la garantía de la capacidad innovadora de la compañía y el centro de la cultura corporativa, como grupo de propiedad familiar.

Boehringer Ingelheim cuida a sus colaboradores en ámbitos como la conciliación, la igualdad, y la diversidad, y crea un ambiente de trabajo que estimula la manera de pensar y actuar de forma emprendedora, la mejora continua, el aprendizaje y el compartir ideas.

Our Focus define la filosofía del grupo y sus valores. Es el marco de referencia que ayuda a concentrar los esfuerzos allí dónde se necesitan.

A través de Diversity & Inclusion, el grupo impulsa la diversidad con el objetivo de construir una organización más inclusiva que aliente la diversidad y atraiga talentos.

Esta apuesta por las personas y el talento ha llevado a Boehringer Ingelheim a ser reconocido como Top Employer en los últimos 8 años.

Boehringer Ingelheim cuenta con una Política de Recursos Humanos que pone en el centro a los empleados ya que son la clave del éxito y su compromiso es fundamental para alcanzar las metas del grupo. El espíritu de esta política debe ser respetado bajo cualquier circunstancia.

Los principios en los que se basa esta política son LEITBILD y OUR FOCUS, que inspiran a todos los empleados a la hora de actuar y relacionarse con otras personas, y que son los pilares sobre los que se debe implementar de manera razonada, cumpliendo con la legislación local, y aplicando el sentido común, sin olvidar el contexto específico de cada mercado.

- Empleo

Boehringer Ingelheim España cuenta con una plantilla de 1.517 empleados, de los que un 51% son mujeres. Por franja de edad, la mayoría tiene entre 31 y 50 años. Por categoría profesional, la mayor parte del equipo ocupa puestos de personal técnico y mandos. 152 de estos trabajadores son responsables de área mientras que 37 pertenecen a la alta dirección. La distribución por país de procedencia no es significativa, dado que la mayor parte del personal es de España.

Importante: El número de empleados de Boehringer Ingelheim S.A., representa el 0.07% del alcance total, por lo que la información de esta sociedad se excluye de los análisis de plantilla.

A continuación, se incluyen los distintos indicadores de empleo de la compañía a fecha de cierre del ejercicio (31 de diciembre de 2022):

PLANTILLA POR GENERO Y EDAD Y TIPO DE CONTRATO

BIESA 2022				
TOTAL	INDEFINIDO	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
731	Hombres	43	511	177
721	Mujeres	57	549	115
TOTAL	TEMPORAL	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
5	Hombres	2	3	0
8	Mujeres	5	3	0
TOTAL	INTERINAJE	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
1	Hombres	0	1	0
7	Mujeres	3	3	1
TOTAL	JUB.PARCIAL	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
10	Hombres	0	0	10
34	Mujeres	0	0	34
1517				

BIESA 2021				
TOTAL	INDEFINIDO	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
693	Hombres	36	498	159
691	Mujeres	52	521	118
TOTAL	TEMPORAL	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
10	Hombres	0	8	2
15	Mujeres	7	8	0
TOTAL	INTERINAJE	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
5	Hombres	3	2	0
5	Mujeres	3	1	1
TOTAL	JUB.PARCIAL	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS
14	Hombres	0	0	14
40	Mujeres	0	0	40
1473				

Se excluyen becarios (Convenio de colaboración con universidades), ETT y Expatriados. Los contratos en prácticas están contabilizados dentro de los contratos temporales. En nuestro sistema los contratos de jubilados parciales y los contratos de

interinidad (sustitución) se diferencian por un tema interno de presupuestos y contabilización de personas, por eso salen diferenciados en una fila aparte.

La compañía promueve la estabilidad laboral, y se manifiesta en que, más del 95% de la plantilla tiene un contrato indefinido. Asimismo, el porcentaje de personas con contratos a tiempo parcial (jubilados parciales) es muy bajo, de tan solo el 2,90%. Solamente hay 1 persona con contrato a tiempo parcial, el resto, prácticamente el 100% de los contratos son a jornada completa.

PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES (*)

BIESA 2022						BIESA 2021					
Nº empleados	Comité Ejecutivo	Resto Personal Directivo	Personal técnico y mandos	Personal administrativo y comercial	Personal no cualificado	Nº empleados	Comité Ejecutivo	Resto Personal Directivo	Personal técnico y mandos	Personal administrativo y comercial	Personal no cualificado
2022	6	37,00	781,00	365,00	328,00	2021	6	32,00	696,00	376,00	363,00

(*) La agrupación de estas categorías arriba representadas comprende los siguientes grupos profesionales de la Industria Química:

- Comité Ejecutivo: Grupo especial de colaboradores con grupo 0
- Resto personal directivo: Grupo 0
- Personal técnico y mandos: Grupo 6 y 7
- Personal administrativo y comercial: grupo 5
- Personal no cualificado: grupo 3 y 4

NÚMERO DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, CATEGORIA PROFESIONAL, EDAD Y GENERO

BIESA 2022						BIESA 2021					
2022	Comité Ejecutivo	Resto Personal Directivo	Personal técnico y mandos	Personal administrativo y comercial	Personal no cualificado	2021	Comité Ejecutivo	Resto Personal Directivo	Personal técnico y mandos	Personal administrativo y comercial	Personal no cualificado
indefinidos mujeres <30	0	0,00	41,00	10,00	6,00	indefinidos mujeres <30	0	0,00	36,00	8,00	8,00
indefinidos mujeres 31-50	0	12,00	282,00	143,00	112,00	indefinidos mujeres 31-50	1	11,00	256,00	140,00	113,00
indefinidos mujeres >50	1	9,00	42,00	33,00	30,00	indefinidos mujeres >50	1	9,00	38,00	33,00	37,00
Temporales mujeres <30	0	0,00	4,00	1,00	0,00	Temporales mujeres <30	0	0,00	0,00	5,00	2,00
Temporales mujeres 31-50	0	0,00	1,00	2,00	0,00	Temporales mujeres 31-50	0	0,00	2,00	6,00	0,00
Temporales mujeres >50	0	0,00	0,00	0,00	0,00	Temporales mujeres >50	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Interinidad mujeres <30	0	0,00	0,00	0,00	3,00	Interinidad mujeres <30	0	0,00	0,00	1,00	2,00
Interinidad mujeres 31-50	0	0,00	2,00	0,00	1,00	Interinidad mujeres 31-50	0	0,00	1,00	0,00	0,00
Interinidad mujeres >50	0	0,00	0,00	0,00	1,00	Interinidad mujeres >50	0	0,00	0,00	1,00	0,00
Jubilados parciales mujeres	0	0,00	1,00	3,00	30,00	Jubilados parciales mujeres	0	0,00	1,00	2,00	37,00
indefinidos hombres <30	0	0,00	31,00	11,00	1,00	indefinidos hombres <30	0	0,00	25,00	7,00	4,00
indefinidos hombres 31-50	2	11,00	301,00	87,00	110,00	indefinidos hombres 31-50	2	7,00	271,00	97,00	121,00
indefinidos hombres >50	3	5,00	72,00	71,00	26,00	indefinidos hombres >50	2	5,00	60,00	62,00	30,00
Temporales hombres <30	0	0,00	0,00	1,00	1,00	Temporales hombres <30	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Temporales hombres 31-50	0	0,00	1,00	2,00	0,00	Temporales hombres 31-50	0	0,00	0,00	5,00	3,00
Temporales hombres >50	0	0,00	0,00	0,00	0,00	Temporales hombres >50	0	0,00	0,00	2,00	0,00
Interinidad hombres <30	0	0,00	0,00	0,00	0,00	Interinidad hombres <30	0	0,00	1,00	2,00	0,00
Interinidad hombres 31-50	0	0,00	0,00	0,00	1,00	Interinidad hombres 31-50	0	0,00	0,00	2,00	0,00
Interinidad hombres >50	0	0,00	0,00	0,00	0,00	Interinidad hombres >50	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Jubilados parciales hombres	0	0,00	3,00	1,00	6,00	Jubilados parciales hombres	0	0,00	5,00	3,00	6,00

Adicionalmente, a los nuevos contratos firmados durante el ejercicio 2022 para BIESA se han registrado un total de 171 contratos indefinidos, 26 temporales y 31 de interinidad. Y para BIAHE, 13 contratos indefinidos, 4 temporales y 2 de interinidad.

En cuanto a movilidad geográfica, en 2022, 7 personas de la compañía a nivel internacional han trabajado en las oficinas de España (Impatriados). Mientras que, 9 colaboradores de Boehringer Ingelheim en España han desempeñado sus funciones en otras sedes de la compañía en calidad de expatriados.

BAJAS PATERNALES/MATERNALES:

- Relaciones Sociales

Como estipula el artículo 3 del Convenio Colectivo, todos los colaboradores de Boehringer Ingelheim España y Boehringer Ingelheim Animal Health están sujetos al convenio colectivo general de la industria química:

[BOE.es - BOE-A-2021-12038 Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química.](https://www.boe.es/boe/A-2021-12038.html)

BIESA cuenta con 4 comités de empresa (centros de trabajo de Sant Cugat, Centro, Norte y Sur) y secciones sindicales, con los cuales hay interlocución mensual en reuniones periódicas, tal y como establece el Estatuto de trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como el resto de normativa que resulta de aplicación.

Cada trimestre se organizan reuniones ordinarias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en las que se tratan temas de interés propuestos por ambas partes, y se presentan datos de la compañía (estado financiero, análisis del mercado, etc.)

El convenio colectivo general de la industria química dedica el capítulo IX (artículo 70) a la seguridad y salud laboral además de la normativa aplicable como la ley de prevención de riesgos.

- Organización del Trabajo

Boehringer Ingelheim trabaja para garantizar el bienestar laboral y personal de su equipo, a través de medidas que eviten el absentismo y que favorezcan la conciliación.

Número de horas de absentismo en los años anteriores:

BIESA 2022		
Numero Horas Teorcias	Numero Indice de Ausencia	% Indice de Ausencia
2.885.185,00	96.458,42	3,34

BIESA 2021		
Numero Horas Teorcias	Numero Indice de Ausencia	% Indice de Ausencia
2.879.273,25	86.788,33	3,01

Numero Horas Absentismo	% Absentismo	Numero de Horas Ausentimso	% Ausentismo
68.624,59	2,38	27.833,83	0,96

Numero Horas Absentismo	% Absentismo	Numero de Horas Ausentimso	% Ausentismo
63.532,50	2,21	23.255,83	0,81

DATOS ABSENTISMO 2022:

En general consideramos que no ha habido una diferencia muy significativa entre los años 2021 y 2022

Estos datos han sido calculados y reportados en base a los siguientes criterios:

- Número de Horas Teóricas: Suma total de todas las horas teóricas del año, en función del calendario laboral
- Número Índice de Ausencia: Suma total de todas las horas de ausencia que incluye
 - o ABSENTISMO 1: horas de ausencia por enfermedad con baja médica y enfermedad sin baja médica
 - o ABSENTISMO 2: horas de ausencia por accidente, permisos por visita médica y otros permisos.

% Índice de Ausencia: Nº de horas de Ausencia / Nº de Horas Teóricas * 100

$$= 95.458,42 / 2.885.185,00 * 100 = 3,34$$

- Número de Horas Absentismo: Suma total de horas de ausencia por enfermedad con baja médica y enfermedad sin baja médica (ABS 1)
- Número de Horas Ausentismo: Suma total de horas de ausencia por permisos como cambio domicilio, exámenes oficiales, etc

% Absentismo: Nº de Horas Absentismo / Nº de Horas Teóricas * 100

$$= 68.624,59 / 2.885.185,00 * 100 = 2,38$$

ABSENTISMO	AUSENTISMO
Incapacidad Temporal (IT)	Permisos Retribuidos (<i>cambio domicilio, exámenes, matrimonio, médico familia,...</i>)
Falta Justificada (Reposo 24/48 horas)	Accidente trabajo
Falta injustificada (ej. Atrasos)	

ABSENTISMO + AUSENTISMO = ÍNDICE DE AUSENCIA

$$\text{Índice Ausencia} = \frac{\text{Nº horas de baja}}{\text{Nº horas teóricas}} \times 100$$

Entre las medidas de conciliación que promueve Boehringer Ingelheim destacan las siguientes:

- Posibilidad de fichar online (excepto para el colectivo de producción a turnos).
- Posibilidad de elegir los festivos locales como días de libre disposición en el colectivo para toda la plantilla excepto el personal de las plantas de producción.

Compra de días de vacaciones

- Financiación de colonias infantiles a hijos/as de empleados/as, además de ayudas escolares y Tickets guardería.
- Financiación del transporte hacia el lugar de trabajo.
 - Tarjeta de transporte
- Gratificaciones cuando se cumplen 25 y 40 años de antigüedad en la empresa.
- Seguro de vida y de accidente.

- Subvención de la comida en el comedor principal / ticket restaurante
- Máquinas de vending subvencionadas.
- Servicio médico y de enfermería en las oficinas.

POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN DIGITAL

La digitalización del trabajo tiene una gran incidencia en el ámbito de las relaciones laborales y, de no tratarse, puede ser un elemento disruptivo en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera de los márgenes de tiempo establecidos en el presente acuerdo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

La Empresa preservará el derecho a la desconexión digital. Con carácter general, se evitará enviar correos electrónicos/mensajes y/o efectuar llamadas telefónicas antes de las 7:00 horas o más allá de las 19:00 horas, salvo que sea necesario atender situaciones de urgente necesidad en las que de no efectuarse comunicación, fuera de los márgenes mencionados, pueda producirse un perjuicio para la Compañía.

Prioritariamente y con carácter general, las reuniones y sesiones formativas serán convocadas con una antelación mínima de 48 horas y preferentemente entre las 9:00 horas y las 16:30 horas.

No obstante lo anterior, se determinarán los supuestos en los que se podrá pactar con la personas trabajadoras una disponibilidad tecnológica que comporte modulaciones del derecho a la desconexión digital, ya sea por la responsabilidad inherente a la posición ocupada o por la implicación de determinadas personas en determinados proyectos que exija para su correcta ejecución esta disponibilidad.

La conexión digital voluntaria del trabajador fuera de su horario de trabajo, sin que conste requerimiento o petición por parte de su responsable o de la Compañía, no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Para más detalle, se puede consultar el documento que recoge el Acuerdo de Registro de Jornada.

IMPACTO COVID:

Durante los años anteriores debido a la situación excepcional dada por COVID se amplió la flexibilidad horaria de 6 a 22h horas, y ahora, la jornada de 6:00 a 22:00 h, de lunes a viernes, se ha instaurado de manera estructural (independientemente de la situación de crisis sanitaria). Además, se han promovido una serie de beneficios para los colaboradores como el teletrabajo, una ayuda para la ergonomía de 350 euros, una ayuda mensual para los gastos adicionales de importe variable en función del % de teletrabajo al que se acoga el colaborador.

Para más detalle se puede consultar el documento que recoge el Acuerdo del Teletrabajo.

Además, contamos con Targetas Edenred (Ticket Restaurante) para los colaboradores que deban venir a la oficina por algún motivo.

Todos los colaboradores están invitados a participar en el programa de Auto Testeo, estén o no vacunados, a tal efecto, se pone a disposición de los colaboradores packs con test de antígenos. Así mismo también se pone a disposición de los colaboradores packs de mascarillas quirúrgicas y FFP2.

Además, se han añadido la posibilidad de pedir préstamos económicos extraordinarios,

Servicio BLUA de Sanitas para realizar visitas de consulta médica de forma virtual.

Servicio BH Bienestar de cara a gestionar el bienestar emocional de los colaboradores.

Ampliación de los productos de Gympass para el bienestar físico de los colaboradores.

En la intranet de la compañía se dispone de un apartado COVID donde explica todos los beneficios y recursos destinados a este aspecto.

- Formación

POLÍTICA

Boehringer Ingelheim considera la formación y el desarrollo profesional de sus empleados sus colaboradores/as o personas como una necesidad estratégica del grupo.

Fiel a la filosofía “Your Growth = Our Growth”, la compañía considera que el crecimiento de cada miembro del equipo contribuye al crecimiento global de la empresa y por tanto a alcanzar la ambición 2025, aplicando, entre otras, metodologías que pongan en práctica los comportamientos AAI.

Por ello, concede especial importancia a la capacitación del personal en su puesto de trabajo y a su desarrollo para el aprovechamiento de oportunidades profesionales futuras, o bien, para la adquisición de nuevas competencias que le permitan hacer frente a los retos actuales.

El proceso de formación en la compañía se basa en por el enfoque 70/20/10 en el que:

El 70% del desarrollo del colaborador/a proviene de las experiencias en su rol (por ejemplo: participación o liderazgo de proyectos retadores, resolución de problemas, nuevas responsabilidades dentro del rol, viajes, exposición a otros departamentos y roles, etc.).

El 20% se obtiene a través del aprendizaje social (por ejemplo: mentoring, compartir buenas prácticas, aprender de compañeros, feedback informal, networks internos y externos, comunidades virtuales, trabajo en equipo, asociaciones profesionales, etc.).

Mientras que el 10% del desarrollo proviene de acciones formativas específicas.

HORAS DE FORMACIÓN

Para cada empleado, se establecen al inicio del año las prioridades de su puesto y los objetivos de desarrollo (MAG). Juntamente con su Manager, se acuerda el mejor método según el modelo 70-20-10 para llegar a estos objetivos.

Para garantizar el acceso a formaciones innovadoras y accesibles a todos los empleados de Boehringer Ingelheim, se han implementado 2 plataformas en España que se focalizan en:

- Aprendizaje de IDIOMAS – plataforma GoFluent
- Aprendizaje de COMPETENCIAS a través de la Gamificación – plataforma Gamelearn

Además, a nivel global, se ofrecen más entornos virtuales de aprendizaje como:

- LinkedIn Learning – acceso a una Plataforma educativa que ofrece cursos online impartidos por expertos
- GetAbstract – resumen de libros y artículos de negocio

Estas plataformas garantizan el acceso al aprendizaje continuo, con últimas actualizaciones, en varios idiomas y con toda la flexibilidad. En estas plataformas la persona elije el contenido según sus objetivos de desarrollo.

Adicionalmente, hay talleres grupales organizados, con un máximo de 12 participantes, que permiten un aprendizaje más interactivo, con casos prácticos. Ofrecemos estos talleres (anteriormente presenciales, ahora virtuales) tanto para diferentes competencias como para idiomas (por niveles). El acceso a este tipo de formación tiene que pasar por una autorización previa por parte del Manager y HRBP.

Las formaciones de temas que son legalmente obligatorios por puesto de trabajo se imparten en su gran mayoría a través de nuestra plataforma interna, LOS. Según el perfil del empleado, se asignan formaciones y lo va cumplimentando a su ritmo en el tiempo establecido (normalmente 3 meses). Para algunos colectivos en el entorno productivo, se imparten este tipo de formaciones, necesarias para su puesto, en formato presencial.

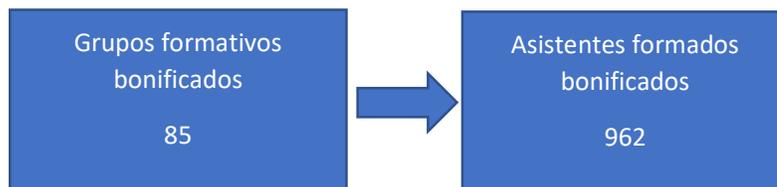
A continuación, se muestran las horas totales destinadas a formación en 2022, desglosadas por categoría profesional y según si han sido presenciales u *online*:

Categorías	Horas Presenciales	Horas Online
Personal directivo	162,5	1853,3
Personal técnico y mandos	6909	50806,25
Personal administrativo y comercial	1613	13114,33
Personal no cualificado	6493	27025,69

Horas Presenciales: horas de formación del catálogo Learn ya sean en modalidad presencial o con sesiones de video conferencia.

- horas de formación que se han hecho de forma presencial para el área específica de producción
- horas de formación que, aunque se hayan hecho online, se consideran presenciales porque han tenido un profesor impartiendo el curso.

FORMACIÓN POR GRUPOS 2022:



Formación realizada en nuestra plataforma LOS:

Tipo de Formación	Área Temática	Nº de unidades	% de unidades
ESPECÍFICA*	ANIMAL HEALTH	918	0,64%
	HUMAN PHARMA (MED)	3.385	2,45%
	HUMAN PHARMA (PM)	4.940	3,32%
	PRODUCCIÓN FARMACÉUTICA	66.053	46,69%
TRANSVERSAL*	FARMACOVIGILANCIA	2.295	2,39%
	GBS	11.658	7,95%
	IT/SYSTEMS	32.061	17,71%
	LEGAL y COMPLIANCE	17.923	12,52%
	OTROS	3.375	2,67%
	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	4.788	3,22%
	RECURSOS HUMANOS	674	0,45%
Total general		148.070	100%

*Leyenda:

UNIDAD = Formación on-line completada en LOS/persona.

FORMACIÓN ESPECÍFICA: Formación que surge de un área y aplica a colaboradores de ese mismo Área (eg. Formación de producto para la Red Ventas).

FORMACIÓN TRANSVERSAL: Formación que surge de un área y aplica a colaboradores de otras Áreas (eg. Formación de Compliance que aplica a todos los colaboradores).

OTROS: Incluye formaciones relativas a Compras/Gestión de Proyectos/Finanzas/Calidad.

- Accesibilidad

Boehringer Ingelheim es especialmente sensible a la integración de las personas con discapacidad. Este compromiso se plasma, en la colaboración con diferentes entidades que ayudan a personas en exclusión social y con discapacidad para que retomen las riendas de su vida a través de la inserción.

La compañía tiene empleadas en 2022 a 14 personas con discapacidad declarada y reconocida con un grado = o superior a 33%. Además, como contratación indirecta a través de medidas alternativas, tenemos una facturación con CEE equivalente a la obligación de contratación de 19 personas. (Gelim S.L, Anwar Protección SL y Serveis Integrals de Finques Urbanes)

La sede de la compañía en Sant Cugat está completamente adaptada para personas con movilidad reducida. Existen rampas, ascensores en todos los espacios del edificio, desde el parking a los baños o el comedor.

- **Diversidad e igualdad de oportunidades**

Boehringer Ingelheim respeta y promueve la igualdad y la diversidad en el seno de la empresa y más allá, a través de acciones e iniciativas que velan por la no discriminación por razón de género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otro motivo. Asimismo, se preocupa por integrar al colectivo de personas con discapacidad.

Este compromiso se manifiesta en la integración del tema D&I en todos los procesos relacionados con las personas, desde la primera entrevista, hasta el desarrollo y la promoción. Hay una figura experta en el tema, el “Champion de Diversidad & Inclusión”, que se forma continuamente en nuevas tendencias a través de nuestra comunidad interna internacional y foros externos.

Asimismo, se refleja en la habilitación de un espacio en la intranet corporativa dedicado exclusivamente a la diversidad y la inclusión y en la impartición de formación con el fin de promover estas cuestiones entre el equipo.

La compañía forma parte de la Fundación Diversidad y es firmante del Chárter de la Diversidad, una carta/ código de compromiso que firman con carácter voluntario empresas e instituciones para fomentar su compromiso hacia la igualdad y la diversidad.

Un ejemplo de la diversidad es el hecho de que la plantilla de la compañía cuenta con empleados de 41 nacionalidades y culturas diferentes. (incluye las diferentes nacionalidades para las dos compañías, BIESA y BIAHE)

Dentro del proceso de Onboarding de nuevas incorporaciones a la compañía, los nuevos colaboradores reciben una formación sobre sesgos inconscientes bajo el marco de diversidad e inclusión.

También está adherida al Observatorio Generación y Talento, un órgano para la investigación, análisis y formación en materia de diversidad generacional y su impacto en la realidad socio-económico-laboral en las organizaciones.

Boehringer Ingelheim establece remuneraciones que están por encima de las exigidas por la Ley y en línea con las que predominan en el sector en el que desarrolla su actividad.

La brecha salarial entre hombres y mujeres por grupos profesionales es el siguiente:

Fórmula: $(\text{Salario Bruto Anual promedio Hombre} - \text{Salario Bruto Anual promedio Mujer}) / \text{Salario Bruto Anual promedio Hombre}$

BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA. S.A

Categorías	
Personal administrativo y comercial	-0,18%
Personal no cualificado	0,42%
Personal técnico y mandos	4,29%
Resto personal directivo	5,49%
Comité Ejecutivo	1,82%

Cuando el porcentaje es de signo negativo, la diferencia salarial es favorable a las mujeres. De signo positivo, es favorable a los hombres. Cuando está en blanco es debido a que no hay empleados en uno de los dos géneros.

En cuanto a Órganos de gobierno:

Información Comité Ejecutivo

BIESA 2022				
Nº empleados	Comité Ejecutivo	Hombres	Mujeres	
2022	6,00	5,00	1,00	
Comité Ejecutivo	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
2022	0,00	2,00	4,00	
Hombres	0,00	2,00	3,00	
Mujeres	0,00	0,00	1,00	
Comité Ejecutivo	Indefinidos	Temporales	Interinaje	Jubilado parcial
2022	6	0	0	0

BIESA 2021				
Nº empleados	Comité Ejecutivo	Hombres	Mujeres	
2021	6,00	4,00	2,00	
Comité Ejecutivo	≤ 30 AÑOS	31-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
2021	0,00	3,00	3,00	
Hombres	0,00	2,00	2,00	
Mujeres	0,00	1,00	1,00	
Comité Ejecutivo	Indefinidos	Temporales	Interinaje	Jubilado parcial
2021	6	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

Boehringer Ingelheim cuenta desde 2010 con un Plan de Igualdad cuyo objetivo es "garantizar que la trayectoria profesional de las mujeres y los hombres de la compañía se desarrolle en igualdad de trato y oportunidades".

La última revisión de este plan se realizó en 2016 con horizonte 2020 y recoge el conjunto de medidas adoptadas por la empresa para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo en la empresa. El tercer Plan de Igualdad para 2021-2024, ya está debidamente registrado en el REGCON.

Para establecer estas medidas se realizó un diagnóstico de la situación actual a partir del cual se definieron los objetivos de igualdad a alcanzar, a corto y largo plazo, así como los sistemas de seguimiento y evaluación para garantizar su consecución.

Boehringer Ingelheim se compromete a velar porque toda la información recogida en el plan llegue a toda la plantilla a través de diversos canales de comunicación y de formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Existe una Comisión de Igualdad que se reúne con periodicidad bimensual para realizar seguimiento de las acciones programadas y valorar las correcciones o adecuaciones oportunas.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL

El grupo Boehringer Ingelheim cuenta desde 2011 con un protocolo contra el acoso sexual que tiene como finalidad la prevención, la detección y la protección frente a las distintas situaciones de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, en las cuales se podrían encontrar los trabajadores y trabajadoras de Boehringer Ingelheim, así como favorecer que la coordinación de la actuación para reprimir y prevenir se produzca. Este protocolo está precedido por la siguiente declaración de compromisos:

Boehringer Ingelheim quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todas las mujeres y hombres de Boehringer Ingelheim tienen derecho a que se respete su dignidad. Y todas las mujeres y los hombres de Boehringer Ingelheim tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores/as, colaboradores/as externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que todos/as sean respetados/as.

De acuerdo con estos principios, Boehringer Ingelheim, declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto (no deben ser ignorados, y serán debidamente sancionados).

CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO

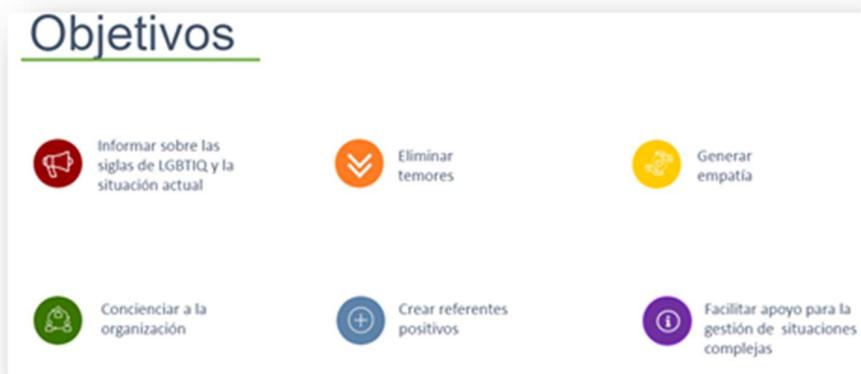
El Plan de Igualdad de Boehringer cuenta con diversas medidas orientadas a atender a las mujeres víctimas de violencia de género. Entre ellas, se encuentra la flexibilidad horaria o cambio de turno, la concesión de permisos retribuidos en diversos casos previstos y de excedencias e incluso de ayudas o préstamos en condiciones especiales en caso de que haya un cambio de domicilio particular. El convenio colectivo aplicable a toda la plantilla también contempla medidas de este tipo.

La compañía además firmó en el 2019 el “Chárter de diversidad” según el convenio de adhesión con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género.

Boehringer Ingelheim colabora con la Fundación Ana Bella, entidad que vela por una sociedad libre de violencia de género.

PROGRAMA LETBE

El grupo LETBE trabaja para la integración y la defensa del colectivo LGTBIQ+ enfatizando la aportación de la diversidad de las culturas basadas en la sexualidad y la identidad de género.



- **Salud y seguridad**

Boehringer Ingelheim vela por la salud y seguridad laboral de todo su equipo. Para ello impulsa acciones de prevención en diversos campos de la salud que buscan un mayor bienestar de todos los colaboradores.

GESTIÓN PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

BI tiene un sistema de Gestión de Seguridad y Salud según el estándar ISO 45.001 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) e ISO 39.001 (Gestión de Seguridad Vial).

Estos sistemas de gestión, están certificados por las siguientes normas:

- Sistema de gestión de la seguridad vial certificado por la ISO 39001:2012
- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo certificado por la ISO 45.001:2018
- Certificado de Empresa Saludable

BIESA está certificado de manera integrada desde el año 2017, siendo la primera farmacéutica en conseguir este tipo de certificación en España auditada por la empresa TÜV Rheinland (ISO 45.001, ISO 39.001, ISO 14.001, ISO 50.001 y Empresa Saludable)

Se tiene a su vez una Política Integrada de EHS&S (Environment, Health- Safety and Sustainability) y Medicina del Trabajo

El alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud es:

- Procesos de producción ubicados en el Site de Sant Cugat del Vallés:
 - A.1. Focus Factory I&O (en adelante FFI&O). Proceso de producción de orales e inyectables (ampollas, cápsulas).
 - A.2. Focus Factory Respimat: Proceso de producción de Respimat (en adelante FF RESPIMAT)
- Comercialización de especialidades farmacéuticas de salud humana (BIESA) y salud animal (BIAHE) en el Site de Sant Cugat del Vallés y en todas las oficinas de ventas en España.

El sistema de gestión de seguridad y salud, la auditoría interna y las auditorías de certificación cubre la totalidad de los trabajadores de Boehringer Ingelheim (aproximadamente 1.700 trabajadores).

Los procedimientos de Boehringer Ingelheim definen como modelo organizativo un Servicio de Prevención Mancomunado para las especialidades de Seguridad, Higiene y Ergonomía y Psicología y Medicina en el Trabajo. Esta organización responde a un modelo de Prevención Integrada, todo ello bajo el respaldo efectivo de la Dirección que solicita y exige a todos sus colaboradores la máxima eficiencia en la Prevención de Riesgos Laborales con objeto de alcanzar un elevado nivel de protección para todos.

Previo a la identificación, evaluación y control de peligros se trabajará en todos aquellos proyectos en los BI trabaja desde el diseño, siempre que así sea posible para evitar los riesgos. La organización establece y mantiene normas para la identificación permanente de peligros, la evaluación de riesgos y la implantación de las medidas de control necesarias.

La organización garantiza que los resultados de estas evaluaciones y los efectos de estos controles se consideran en el momento de establecer sus objetivos de PRL y mantiene y documenta toda esta información.

La metodología de la organización para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos es:

- Definida y concreta con respecto a su alcance, naturaleza y oportunidad para asegurar que es activa y no reactiva.
- Proporciona la clasificación de riesgos y determinar aquellos que pueden ser eliminados o controlados a través de medidas.
- Es consistente con la experiencia de funcionamiento y la capacidad de la organización para tomar medidas de control del riesgo.
- Provee información para la determinación de los requisitos de infraestructura, la identificación de necesidades de formación y el desarrollo de controles de funcionamiento.
- Considera las acciones requeridas de supervisión para asegurar la efectividad y oportunidad de su implantación.

Para el seguimiento de las acciones de seguridad tanto realizadas como pendientes se gestiona mediante una base de datos que recoge toda la planificación de acción preventiva.

Durante la elaboración de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y oportunidades por parte del servicio de prevención, los trabajadores son entrevistados y sus aportaciones y sugerencias se contemplan en el estudio. Además, existen mecanismos de comunicación continua como los Performance Dialogue, Reuniones Mensuales, buzón de sugerencias, correo electrónico, etc.

Todos los incidentes laborales y near-misses son investigados en primera instancia para determinar las acciones de contingencia. Posteriormente se realiza un análisis para determinar la causa raíz utilizando la metodología 5 porqués, donde se establecen también las acciones correctivas, responsables y tiempo de ejecución. La investigación de un incidente puede convertirse también en riesgos y oportunidades. Ante la aparición de un incidente, se consulta tanto a los trabajadores afectados como a los compañeros y testigos del incidente. Las aportaciones se recogen en el Informe de investigación de accidentes. Los Delegados de Prevención son convocados a las investigaciones de incidentes tal y como se establece en el procedimiento *135-02-BIE-0278 - BIE-EHS-Comunicación e Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Profesionales*.

La compañía dispone de 4 Comités de Seguridad y Salud. Se realizan reuniones como mínimo 4 veces al año en las que se tratan temas de accidentalidad, evaluaciones de riesgos, rondas e inspecciones, modificaciones del Plan de Autoprotección, formaciones, medicina del trabajo, promoción de la salud y mejoras medioambientales.

Representan a los siguientes centros de trabajo

Centro de trabajo	Dirección	Boehringer Ingelheim, S.A. (A08006470) N° de empleados
Sant Cugat del Valles	C/ Prat de la Riba, 50, Sector Turó Can Matas Catalana Parc Oficina Bicat	1243
Madrid	C/ Orense, 58, Local B, Planta 7ª	88
Sevilla	C/ Kansas City, Oficina B04	63
Bilbao	Avda. Madariaga, 1, Planta 3 (Of.316)	30
Valencia	Avda. Cortes Catalanas, 39, 3ª Planta (Of.A2)	61
Vigo	C/ Arenal, 18, Edificio Arenal, Planta 2 (Of.1)	30
Lliçà d'Amunt	Poligono Can Montcau Avinguda Can Montcau nº 1-3-5, 08186 Lliçà d'Amunt	2

Trimestralmente se reúnen los Comités de Seguridad y Salud:

- CSS Sant Cugat con 5 representantes de los trabajadores y 5 representantes de la empresa con los asesores técnicos del departamento de EHS y Medicina del Trabajo
- Zona Centro, Zona Norte y zona Sur con una representación de 3 delegados de prevención y 3 miembros de empresa, cada uno, además de los asesores técnicos

En estos CSS se consulta de manera regular y periódica las actuaciones en materia preventiva. De cada una de estas reuniones se levanta acta que se firma por los representantes de la empresa y los delegados de prevención.

Así mismo, se puede convocar una reunión del CSS con carácter extraordinario ante cualquier situación que lo requiera. Durante la elaboración de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de los controles por parte del servicio de prevención propio, los trabajadores son entrevistados y sus aportaciones y sugerencias se contemplan en el estudio. Además, se tiene un sistema de rondas de seguridad en los que participan los delegados de prevención, los técnicos de prevención y otros trabajadores que aseguran los procesos de mejora continua.

Los resultados de las evaluaciones de riesgos específicas, al igual que otro tipo de información son comunicados a los DDPP en reuniones específicas o en reuniones del CSS, o con carpetas compartidas entre EHS y los DDPP

Ante cualquier cambio que afecte a las condiciones de trabajo, la empresa realiza una evaluación de riesgos, en la que los trabajadores de los departamentos implicados participan y pueden realizar las aportaciones adecuadas.

Los cursos de formación se establecen a través de los currículos de formación por cada puesto de trabajo en una matriz de formación. Cada formación se define en cuanto a duración y frecuencia en el plan de formación. Con la información de este plan de formación se desarrollan los calendarios anuales de formación que distribuyen en el tiempo las formaciones y los colaboradores que son convocados en función de su currículo de EHS.

En el año 2022 se realizaron un total de 44 formaciones, incluyendo las formaciones específicas y competenciales que, junto con las formaciones de acogida suman un total de 3.186,5 horas de formación. Por otra parte, la lectura de manuales de seguridad, fichas de riesgos y listados de EPIs sumarían un total de 1055,5 horas.

Indicadores de salud laboral del 2022, referidos a accidentes con baja, *in itinere* excluidos:

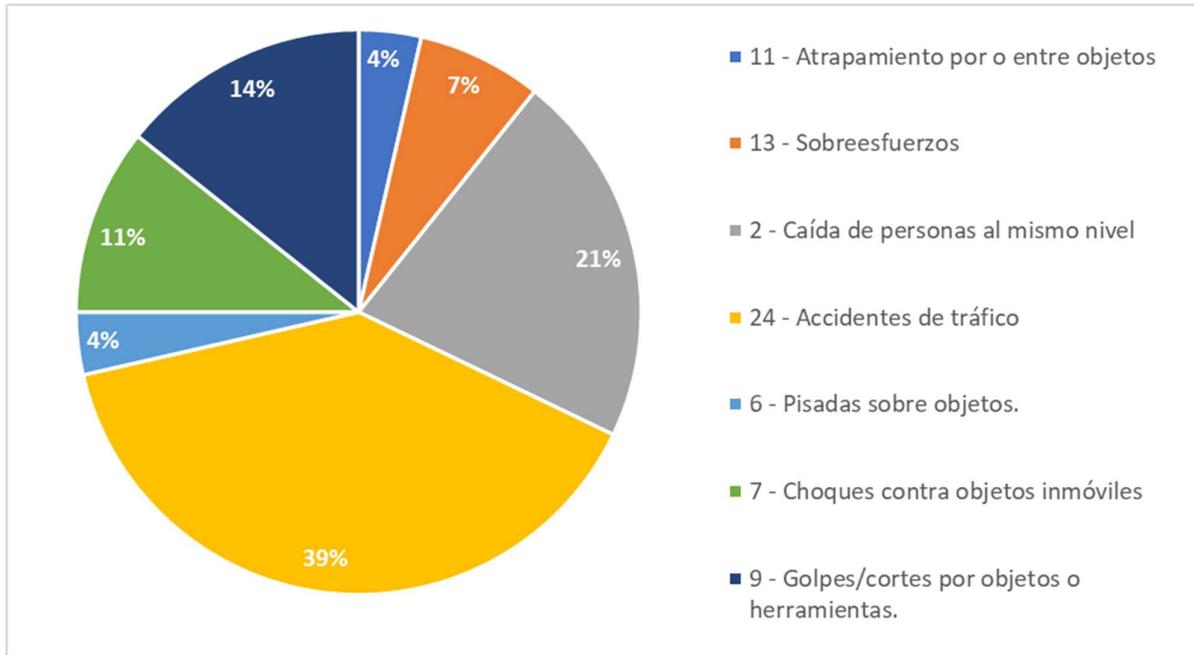
Índices accidentabilidad BIESA (no itinere, ACB)		2022
Total Accidentes		6
	Accidentes Hombre	2
	Accidentes Mujer	4
Total Personal		1517
	Total Personal Hombre	747
	Total Personal Mujer	770
Total Días de baja		565
	Días de baja Hombre	151
	Días de baja Mujer	414
Índice de frecuencia BI Spain (I.F.)*		2,2
	Hombre	1,5
	Mujer	2,9
Índice de gravedad BI Spain (I.G.)*		0,210
	Hombre	0,114
	Mujer	0,303
Índice de incidencia por accidentes laborales BI Spain (I.I.)*		4,0
	Hombre	2,7
	Mujer	5,2

(*) Según NTP 1: Estadísticas de accidentabilidad en la empresa. Los indicadores no consideran los accidentes in itinere.

Las fórmulas utilizadas son las siguientes:

$$I.I. = \frac{N^{\circ} \text{ accidentes}}{N^{\circ} \text{ trabajadores}} \times 10^3 \quad I.G. = \frac{N^{\circ} \text{ jornadas perdidas}}{N^{\circ} \text{ horas trabajadas}} \times 10^3 \quad I.F. = \frac{N^{\circ} \text{ accidentes}}{N^{\circ} \text{ horas trabajadas}} \times 10^6$$

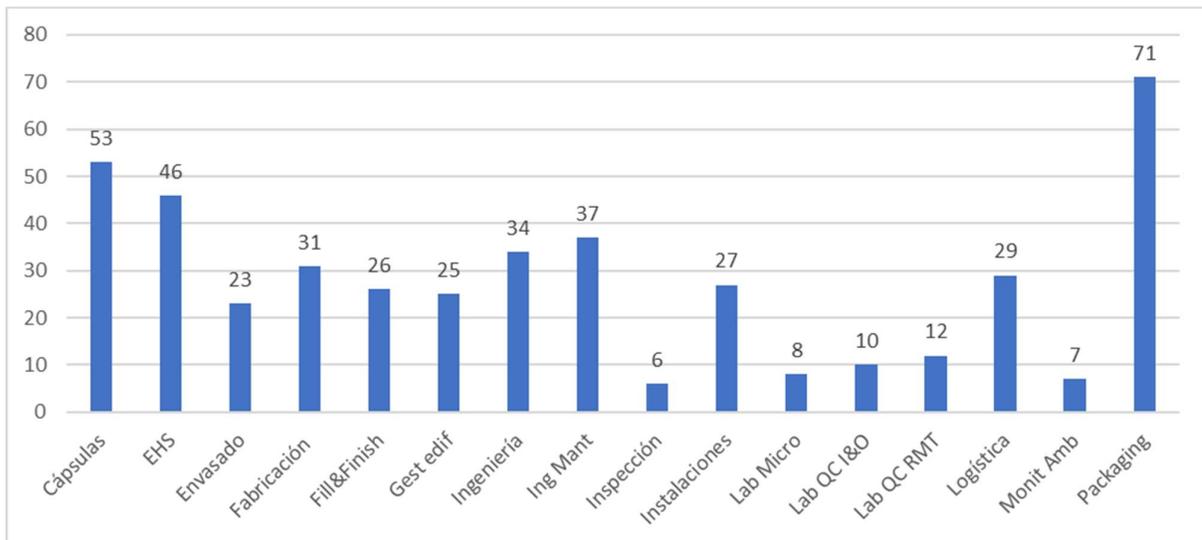
El desglose del número de accidentes laborales registrables por tipo de accidente es el siguiente:



En el año 2022 se han identificado un total de 21 incidentes (excluyendo incidentes de tráfico y siniestros de las Redes de Venta), de los que 2 podrían haber tenido consecuencias graves.

Boehringer Ingelheim dispone de un proceso de seguridad comportamental que permite identificar barreras comportamentales, organizativas y técnicas para establecer aspectos de mejora en la seguridad y salud de los trabajadores, utilizando la herramienta de las charlas de seguridad. Este proceso se desarrolla, principalmente, en las áreas de producción farmacéutica y redes de venta (comercialización de especialidades farmacéuticas y de salud animal). En el año 2022 se han llevado a cabo un total de 445 charlas de seguridad, el resultado de las cuales, de principios a finales de 2022, muestra un 93% de comportamientos seguros.

En la siguiente tabla mostramos la distribución de las charlas de seguridad por área 2022:



Boehringer dispone de un departamento de medicina del trabajo compuesto por un médico y una enfermera del trabajo. El servicio de medicina del trabajo tiene como responsabilidades:

- Colaborar con el Servicio de Prevención Mancomunado en lo relativo a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Planificar y realizar anualmente el Programa Preventivo de la especialidad de Medicina del Trabajo.
- Coordinar la investigación y seguimiento de las intervenciones realizadas en el Servicio Médico derivadas de un accidente o una enfermedad profesional.
- En base a los protocolos sanitarios descritos, decidir los contenidos de los exámenes de salud específicos, en relación a los resultados de la evaluación de riesgos, con el objeto de analizar el estado de salud de los colaboradores y colaboradoras, según LPRL.

Medicina del trabajo y bienestar

Boehringer dispone de un departamento de Medicina del Trabajo compuesto por un médico y una enfermera del trabajo. El servicio de medicina del trabajo tiene como responsabilidades:

1. Colaborar con el Servicio de Prevención Mancomunado en lo relativo a la seguridad y salud de los trabajadores.
2. Planificar y realizar anualmente el Programa Preventivo de la especialidad de Medicina del Trabajo.
3. Coordinar la investigación y seguimiento de las intervenciones realizadas en el Servicio Médico derivadas de un accidente o una enfermedad profesional.
4. En base a los protocolos sanitarios descritos, decidir los contenidos de los exámenes de salud específicos, en relación con los resultados de la evaluación de riesgos, con el objeto de analizar el estado de salud de los colaboradores y colaboradoras, según LPRL.

Una de las actividades que, sobre todo durante el primer trimestre de 2022, ha requerido mucha dedicación de recursos humanos y económicos en materia de salud y seguridad ha sido la Gestión de la Crisis del COVID-19

El foco del Comité de Crisis y Comité Ejecutivo desde el principio de la pandemia ha sido la Seguridad y Salud de los empleados de Boehringer Ingelheim España (BIESA), así como el compromiso con nuestros clientes en seguir fabricando y distribuyendo medicamentos.

Se han aplicado todas las medidas preventivas implantadas siguiendo las recomendaciones de las autoridades de gobierno y sanitarias nacionales y regionales, así como de organismos internacionales de referencia en materia de salud como la Organización Mundial de la Salud (OMS). Las medidas preventivas se han trabajado conjuntamente con los Delegados de Prevención de Boehringer Ingelheim España SA (BIESA) y Boehringer Ingelheim Animal Health (BIAHE).

Se ha aplicado el régimen híbrido de teletrabajo/oficina (2:3) en todas aquellas posiciones donde el teletrabajo era compatible con la actividad.

A nivel de instalaciones se han seguido manteniendo los ajustes pertinentes en servicios y adaptado las infraestructuras para poder garantizar la seguridad de las personas. Entre las principales medidas y adaptaciones están:

- Adaptación de las salas y espacios de trabajo para mantener la distancia social
- Disposición de geles hidroalcohólicos en todas las estancias donde hay presencia de personal
- La empresa ha facilitado mascarillas a todo el personal
- La empresa ha facilitado materiales formativos e informativos y sesiones formativas para que el personal sepa cómo protegerse adecuadamente y cómo proteger a los demás.
- Los servicios como transporte colectivo y cantina han sido adaptados para garantizar la seguridad de las personas.
- El servicio de limpieza ha sido adaptado para garantizar la seguridad de las personas, adecuando frecuencias y protocolos acorde a las recomendaciones del Ministerio y/o guías de buenas prácticas.
- El clima de los edificios también ha sido adaptado para garantizar unos niveles de ventilación/renovación de los caudales de aire acorde a las recomendaciones de las autoridades competentes.
- Las reuniones presenciales están reguladas en cuanto a aforo dependiendo de la fase de la pandemia. Se priorizan las reuniones virtuales como opción preferente

- Aforo indicadas en las salas de reuniones.
- Control de temperatura a la entrada de los edificios.
- Restricción del acceso a terceros a los estrictamente imprescindibles para garantizar la operativa del negocio.
- Restricción de los viajes cuando ha sido necesario en función de la pandemia

PROTOCOLOS SANITARIOS DE ACTUACIÓN CASOS COVID 19

Casos confirmados, contactos estrechos familiares/sociales: todos los colaboradores/as con sospecha de infección o en cuarentena preventiva se les realiza seguimiento y asesoramiento telefónico desde el servicio de medicina del trabajo de la compañía.

Cualquier colaborador que estando en el Site note síntomas compatibles con Covid-19 debe contactar con el Servicio Médico para diagnóstico y derivación si es preciso. Si el colaborador está en casa y nota dichos síntomas, no debe venir a trabajar. Contactará con el Supervisor para avisar y posteriormente telefónicamente o por correo electrónico con el servicio médico.

Estudio de contactos laborales: el servicio médico del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) junto al servicio de EHS y los responsables de los distintos departamentos son los encargados de establecer los mecanismos para la investigación y seguimiento de los contactos estrechos, de forma coordinada con las autoridades de salud pública. El procedimiento de actuación sigue las referencias del Ministerio de Salud y de la Generalitat y se va adaptando conforme estos protocolos.

Se realizan pruebas diagnósticas: Test de Antígenos o PCR según precise, para diagnosticar o para hacer seguimiento de contactos. También información al personal que así lo precise.

Tras la baja tras Covid, se requiere desde el servicio médico un Test de Antígenos negativo si se vuelve al Site antes del día 10 después del positivo, tras 7 días de cuarentena en casa.

Se indica el teletrabajo durante varios meses previo a la instauración del Home Office, según la incidencia de la Covid por comunidades autónomas.

COMPAÑÍA SALUDABLE BIENESTAR DEL PERSONAL

El grupo se esfuerza por promover hábitos de vida saludable entre sus colaboradores/as a través de diferentes iniciativas, en el marco del programa de Bienestar.

Se ha iniciado el programa Corporativo **BE HEALTHY**, en el que se quiere promover el Bienestar y la Salud de nuestros colaboradores/as. Nuestro objetivo se centra en establecer entornos de trabajo que prioricen la salud y el bienestar a través de la promoción de iniciativas y comportamientos saludables que den respuesta a las necesidades de salud física, mental y social.

Proyecto Be Healthy

El proyecto Be Healthy se encuentra enmarcado dentro del pilar MORE POTENTIAL de nuestro programa [Sustainable Development for Generations](#).

La Salud y el Bienestar han cobrado todavía más relevancia en el mundo actual, donde los cambios en los patrones de trabajo tras la pandemia han dejado un legado de vulnerabilidades de salud mental, desafíos de teletrabajo, problemas de salud física, ergonomía, nutrición o movimiento físico insuficiente, que necesitan ser abordados de forma proactiva.

Datos como que 1 de cada 4 personas tendrá un trastorno mental a lo largo de su vida, que desde 1975 la obesidad se ha casi triplicado en todo mundo o que el 80% de los adolescentes tienen un nivel insuficiente de actividad física nos evidencia que se necesita un nuevo enfoque en temas de salud.

El Bienestar laboral es una prioridad para cualquier organización, ya que no solo aumenta la satisfacción del trabajador, sino que es un factor clave para la motivación, productividad y compromiso. Una empresa que cuida de sus trabajadores también cuida de sí misma y en Boehringer estamos comprometidos con tu bienestar.

El programa Be Healthy nos ofrece un nuevo enfoque corporativo, definiendo estándares globales, creando una cultura de conocimiento y conciencia de prevención en temas de salud y bienestar y promoviendo iniciativas a través de los nuevos roles [Healthy Navigators](#).

Salud general

La empresa también promueve la salud cardiovascular a través de iniciativas como la realización de un estudio genético Gen Incode a los colaboradores/as que bajo supervisión médica lo requieran, se realiza formación en primeros auxilios y uso del desfibrilador, se dispone de tres desfibriladores semiautomáticos.

Se realizan campañas informativas de prevención del cáncer, ofreciendo la visita preventiva ginecológica a las mujeres que lo precisen.

Tabaquismo se asesora durante el examen de salud. Programa Sanitas Dejar de fumar.

Vacunaciones preventivas incluyendo la campaña gripal 2022-2023 con 259 vacunadas.

Prevención del glaucoma, campaña informativa y medición de la presión intraocular, realizándose a 157 personas.

Ergonomía-Actividad física

En relación con la Actividad física el personal dispone de 19 videos de estiramientos (9 para fabrica y 10 para oficinas) y uno de aumentar el metabolismo.

La empresa facilita a su equipo el programa Gympass, que permite acceder a más de 1.900 centros deportivos en España y más de 894 actividades alrededor del mundo. Y también muchas aplicaciones para hacer ejercicio en casa.

Se ha participado en los Juegos Inter empresas, dos torneos de pádel.

Nutrición

Respecto a la alimentación: hemos realizado 8 talleres de Nutrición a cargo de Gemma Miranda con una asistencia media de 50 personas. El personal dispone de la posibilidad de consulta con una nutricionista que ha realizado 79 seguimientos nutricionales. Se ha asesorado en los menús de la cantina y las máquinas de vending para que sean saludable, durante la primavera y el verano hay fruta en las cafeterías.

Salud Mental

Para cuidar la salud emocional la empresa contrata el servicio de BH Bienestar con el objetivo de cuidar del bienestar emocional y desarrollar habilidades personales de afrontamiento a situaciones laborales y personales, con acceso individual, y confidencial a programas de apoyo psicológico.

Durante el año 2022 la adhesión al programa ha sido muy favorable, observándose un uso de 97 personas, un 6,7% de la plantilla

En los dos años y medio de implantación del programa un 26% de la plantilla ha accedido.

Han accedido a los siguientes Programas específicos con relación a la salud emocional:

- Gestión emocional del cambio: 10
- Sueño reparador: 6
- Afrontamiento al estrés: 0
- Técnicas de relajación: 4
- Prepararse para la jubilación 1
- Sesiones de Mindfulness on line: 7 sesiones de media hora.

También se han realizado dentro del Programa LEARN un Curso de 8 horas de Mindfulness para principiantes, uno para avanzados y un Curso de Gestión del estrés.

Webinars: se han realizado 4 de duración de 1 hora.

- ✓ ¿Cómo influyen los estilos educativos en nuestros hijos?
- ✓ Acompañamiento al duelo
- ✓ Como afecta a las compañías y cómo apoyar a los equipos a superar la situación
- ✓ Hambre emocional: Estrategias psicológicas para controlar el peso
- ✓ Cómo influyen los estilos educativos en nuestros hijos
- ✓ Tecnoestrés y uso adecuado de las TICS
- ✓ Gestión del tiempo

Otras actividades

La compañía realiza el día **Mundial de la Seguridad y Salud** eventos específicos.

A tal efecto tiene la **certificación de TÜV Rheinland Ibérica Inspeccion, Certificación, de Empresa saludable en Nivel ORO.**

Encuesta de bienestar y salud se realiza una encuesta para valorar el grado de satisfacción de las distintas campañas, con respuestas de 601 personas, un 38% de los encuestados.

Servicios de salud en el trabajo, Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Se especifican las responsabilidades y procesos del departamento de salud y Bienestar en los siguientes Procedimientos:

- Procedimientos en Medicina del Trabajo
- Actuación en caso de accidente y enfermedad común.
- BIE-EHS-Protocolos para la Vigilancia de la Salud Individual
- Gestión de empresa saludable

El horario del departamento está en la Intranet a disposición de la plantilla en la Intranet:

Medico Medicina del Trabajo: lunes a viernes, 8:00h a 16:30h

Enfermera Enfermería Trabajo: lunes a viernes, 8:00h a 16:30h

Enfermera subcontratada: lunes y miércoles.

Médico subcontratado: lunes, martes y jueves de 15-20h

PELIGROS LABORALES QUE PRESENTAN UN RIESGO DE DOLENCIA O ENFERMEDAD:

No se ha registrado durante el 2022 ninguna enfermedad profesional o dolencia relacionada con los riesgos laborales del puesto de trabajo.

5. DERECHOS HUMANOS

- Políticas

Por el tipo de actividad de la compañía, su condición de afiliada, y la región geográfica de donde opera, no se considera que la compañía tenga un impacto o riesgo relevante de vulneración de Derechos Humanos. No obstante, Boehringer Ingelheim está comprometida con el respeto de los Derechos Humanos, y así lo demuestran las políticas sociales, ambientales y de carácter laboral que se desgranar a lo largo de todo este informe.

El compromiso de la compañía entorno a los Derechos Humanos se sustenta alrededor de tres pilares básicos:

- Mediante el Código de Conducta fomentamos el respeto y la contribución a los Derechos Humanos como principio fundamental. Avanzamos continuamente en nuestra comprensión de los Derechos Humanos y evaluamos el impacto de nuestras actividades empresariales. Además, adoptamos las medidas correctoras necesarias incluso ejerciendo influencia a través de nuestras relaciones comerciales.
- En desarrollo de dicho principio del Código de Conducta, el Comité Ejecutivo Global ha aprobado una Política Global específica en esta materia. .
- Por último, y ante la entrada en vigor el 1 de enero de 2023 de la ley alemana sobre debida diligencia en la cadena de suministro *LkSG* (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) el grupo Boehringer Ingelheim global se halla en

preparación de su marco de control, estando previsto el desarrollo de acciones tanto preventivas como detectivas, incluyendo la investigación de posibles incumplimientos en esta materia.

A lo largo del año 2022, en nuestro buzón ético no hemos recibido comunicaciones relativas a posibles incumplimientos en materia de trabajos forzados, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación en el empleo/trabajo.

6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

- Políticas

Boehringer Ingelheim en España dispone de un Programa de Compliance alineado con directrices globales emanadas desde la matriz en Alemania, y cuya responsabilidad recae sobre el Consejo de Administración, siendo objeto de supervisión por un Comité de Cumplimiento, con la correspondiente dotación de medios humanos y materiales.

Dentro del referido Programa de Compliance, el análisis de riesgos y controles es el punto de partida para determinar la exposición a riesgos en materia de corrupción en general. Además, y como empresa que opera dentro del sector farmacéutico (tanto en salud humana como en salud animal), las relaciones con profesionales sanitarios y organizaciones sanitarias conllevan un riesgo de corrupción específico.

Boehringer Ingelheim en España opera en un sector económico altamente competitivo y muy regulado en distintos aspectos, tales como: la autorización de sus productos previa a su comercialización, la fijación de sus condiciones de precio y reembolso (dentro del sector de salud humana), las obligaciones de farmacovigilancia y calidad, y los códigos de buenas prácticas de las actividades promocionales en los distintos segmentos de negocio en los que opera (salud humana y animal).

Por ello, y dado el compromiso existente con la sociedad, los profesionales de la salud, los pacientes y los propietarios de mascotas y animales, el enfoque de riesgos es conservador, habiéndose establecido a tal efecto controles y procedimientos rigurosos en el desarrollo de sus operaciones.

Boehringer Ingelheim en España está comprometida con el fiel cumplimiento de la legislación vigente y todas sus actividades están presididas por la Integridad. Prueba de ello es su Código de Conducta, de aplicación para todos los colaboradores y terceros con los que el grupo tiene relaciones comerciales. Dicho Código de Conducta incluye como uno de sus principios la prevención del soborno y la corrupción, requiriendo de los colaboradores que se abstengan de prometer, ofrecer, pagar, solicitar ni aceptar ningún beneficio o elemento de valor que pueda tener una influencia indebida sobre las decisiones o acciones de nuestro negocio. Boehringer Ingelheim quiere evitar cualquier tipo de actividad que genere una influencia indebida, o que se perciba como tal, sobre terceras partes, ya sea directa o indirectamente (usando a terceros). Asimismo, el contenido de dicho Código es transparente y se halla publicado en la website de Boehringer Ingelheim en España, www.boehringer-ingelheim.es

En desarrollo de dicho texto normativo, el grupo Boehringer Ingelheim en España se ha dotado de un conjunto de políticas y procedimientos que establecen con mayor detalle los principios y reglas de actuación imperativas para evitar situaciones de corrupción, sea ésta real o percibida.

Entre dichas normas se cuentan su Política de Ética y Compliance, su Procedimiento de Gestión de Incumplimientos, así como el Programa Anticorrupción, que engloba a su vez su Política de Anticorrupción y el Procedimiento de Anticorrupción.

- Riesgos

La gestión de riesgos de Boehringer Ingelheim en España en esta materia se basa en la existencia de un mapa de riesgos que se actualiza periódicamente (datando la última actualización de 2020), en el que se analizan las actividades que desarrolla el grupo en la persecución de su objeto social, el riesgo de corrupción que éstas conceptualmente suponen (medido en base a diversos indicadores, como su frecuencia y posible impacto), los controles existentes para evitar, mitigar y/o detectar la materialización de dicho riesgo, y los planes de acción para, en su caso, cerrar aquellos posibles gaps o debilidades que existan.

En el proceso de gestión del riesgo de corrupción (incluido el soborno) se involucra activamente a todos los negocios y funciones del grupo, a los efectos de obtener una imagen holística y fiel del mismo.

En 2022, todos los colaboradores de Boehringer Ingelheim en España han recibido la formación anual en el Código de Conducta, y se imparte también formación específica en materia de anticorrupción. Dentro de esta última materia, adicionalmente, los grupos de colaboradores considerados de mayor exposición a tal riesgo han recibido una formación con mayor nivel de detalle, que tiene en cuenta las particularidades del sector farmacéutico y la pluralidad de roles expuestos a dicho riesgo incrementado.

Todos los miembros del órgano de gobierno de Boehringer Ingelheim en España reciben formación periódica sobre nuestra Política y Procedimiento anticorrupción. La formación es doble: por ser "grupo de riesgo" los miembros del órgano de gobierno reciben tanto una formación sobre anticorrupción básica (ésta para todos los colaboradores de BI en España), como una formación avanzada, con mayor detalle y ejemplos prácticos.

Boehringer Ingelheim en España habilita diversos canales para que tanto colaboradores como terceros comuniquen sospechas de irregularidades o incumplimientos, todo ello dotado de un conjunto de garantías procesales, tales como el principio de confidencialidad y de no-represalias contra los denunciantes de buena fe. Entre tales canales se cuenta un buzón ético, que permite la opción de realizar comunicaciones anónimas, y se halla disponible incluso para los terceros, por medio de la website www.boehringer-ingelheim.es. Asimismo, la comunicación de todo presunto incumplimiento de los compromisos en materia de anticorrupción resulta una obligación establecida contractualmente en los acuerdos con colaboradores y terceros.

El grupo dispone también de un modelo de prevención y detección de delitos, que previo el análisis de riesgos con relevancia penal a los que están sujetos sus actividades, diseña un marco de controles cuya ejecución y supervisión periódica tienen por fin evitar y/o detectar la comisión de ilícitos penales en el seno de la organización. Un buen número de los controles que alimentan dicho modelo se enfocan precisamente en minimizar el riesgo de corrupción en los negocios y actividades.

En 2022 no ha habido casos de corrupción confirmados. Dentro de las investigaciones internas abiertas por la compañía a lo largo de 2022 por presuntos incumplimientos, ha concluido con una resolución que haya confirmado ningún caso de corrupción. No se han interpuesto en 2022 acciones legales contra BI o contra nuestros colaboradores por presunta comisión de corrupción.

Por otro lado, y como resultado de nuestras acciones de monitorización, toda desviación detectada en 2022 respecto a requerimientos y procedimientos establecidos se gestiona analizándose su causa raíz y derivando de las mismas acciones para prevenir que se repitan. Esto es especialmente importante con relación a las normas internas en materia de relaciones

con profesionales sanitarios y otros grupos de interés. Entre los compromisos que mejor ejemplifican la responsabilidad de Boehringer Ingelheim en la lucha contra la corrupción, destacan:

- La prohibición absoluta de todo acto de corrupción o soborno.
- La contratación de terceros se sujeta a procesos de diligencia debida, con el fin de conocer exactamente a sus partners de negocio.
- La obligación impuesta a todos los colaboradores de declarar proactivamente las posibles situaciones de conflictos de interés.
- La prohibición de cualquier pago de facilitación.
- La prohibición del uso de dinero en efectivo y de la creación de ningún fondo no registrado en contabilidad.
- La obligación de comunicar de inmediato cualquier sospecha de posible irregularidad o incumplimiento de las normas en materia de anticorrupción.
- El desarrollo de procedimientos, protocolos y guías en materia de relaciones con los profesionales y organizaciones sanitarias.

Las Condiciones Generales de Compra de Boehringer Ingelheim en España contienen, asimismo, cláusulas en materia de anticorrupción.

En el onboarding de todos los proveedores, éstos aceptan el Código de Conducta de Proveedores de BI, como parte de las Condiciones Generales de Compra de BI en España. Además de la evaluación del riesgo de corrupción (incluido el soborno) y de los controles existentes para prevenir o detectar la materialización de los mismos, Boehringer Ingelheim en España realiza a la totalidad de su plantilla de colaboradores acciones de visibilización y comunicación en la materia.

- Asociaciones y transferencias de valor

Fruto de su compromiso con la transparencia, y dada su condición de asociada a la patronal Farmaindustria, Boehringer Ingelheim en España viene publicando desde 2016, y con carácter anual, el monto de todas sus aportaciones efectuadas a favor de profesionales sanitarios, organizaciones sanitarias y de pacientes, para contribuir a la asistencia sanitaria, la investigación, y/o la formación, dentro del sector de salud humana. Todo ello, en virtud del sistema de autorregulación de Farmaindustria (perteneciente a la asociación EFPIA), al que se encuentra adherido.

La cuota de asociado pagada a Farmaindustria durante el 2022 fue de 332.744 EUR.

Internamente, el grupo dispone de reglas precisas para la realización de donaciones, quedando regulada su realización por medio de procedimientos internos que restringen los roles a quienes les está permitido instar donaciones, qué naturaleza de aportaciones a título gratuito están permitidas y el circuito de aprobación subsiguiente, previo a la ejecución de la operación.

La compañía cuenta con un procedimiento en materia de financiación de actividades científico-profesionales a sociedades científicas, que delimita un marco para dichas actividades y define un proceso de control alineado con la definición de roles y responsabilidades establecidos.

Boehringer Ingelheim ha publicado en 2022 (con datos relativos al ejercicio natural 2021) las transferencias de valor efectuadas a organizaciones del sector sanitario y profesionales sanitarios, para la financiación de la formación y la investigación en nuestro país (salud humana). Todo ello, en virtud del sistema de autorregulación de Farmaindustria (perteneciente a EFPIA), al que se encuentra adherido el grupo.

Las aportaciones de 2021 se hallan disponibles en: Reporte de transparencia 2022 | Boehringer Ingelheim (dentro de la web pública corporativa, www.boehringer-ingelheim.es)

Las aportaciones de 2022 no se encuentran disponibles en el momento de la elaboración del presente informe. La legislación actual requiere la publicación de dicha información durante el mes de junio de 2023.

- Blanqueo de capitales

Actualmente, el riesgo al que está expuesta nuestra compañía en esta materia está siendo objeto de una reevaluación global, con el objetivo final diseñar un entorno de control específico para la prevención del blanqueo de capitales. El análisis, actualmente en marcha, atenderá al riesgo derivado de los productos comercializados por Boehringer Ingelheim en España, el riesgo-país, el riesgo derivado de quiénes son nuestros partners de negocio, así como nuestros canales de distribución, y, por último, de los tipos de transacción.

No obstante lo anterior, y dentro del actual análisis de riesgos penales ya citado, y que forma parte del modelo integral de prevención y detección de delitos de Boehringer Ingelheim en España, el de blanqueo de capitales es un delito al que se halla expuesta la compañía, por la propia lógica y naturaleza de nuestras actividades. Fruto de dicho análisis, se han establecido controles locales a efectos de neutralizar el riesgo inherente que tenemos en esta materia, algunos de ellos de carácter general (por ejemplo, la tenencia de un Código de Conducta, la disponibilidad de un buzón ético...), en tanto que otros de carácter más específico (tales como la definición de roles y responsabilidades en materia de control de exportaciones y comercio, la existencia de procedimientos específicos en la materia, así como los “background checks” sobre proveedores, clientes y colaboradores).

7. SOCIEDAD

- Políticas

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

La Responsabilidad Corporativa (RC) del grupo Boehringer Ingelheim está basada en su visión de “aportar valor a través de la innovación”. Esta visión, junto al concepto de “liderar y aprender”, forman los pilares de su cultura corporativa. El propósito de la compañía es **transformar la vida de las presentes y futuras generaciones con una mirada ética, sostenible y de cuidado de las personas y animales**, a través de la investigación y el desarrollo de nuevos fármacos y tratamientos.

Su futuro como compañía depende de la capacidad innovadora de todos y cada uno de sus colaboradores y su interés es potenciar el bienestar económico, social y del entorno, en todos los lugares donde opera. Por ello protege a sus colaboradores, cuida sus instalaciones, conserva los recursos naturales, promueve la concienciación para preservar el medio ambiente además de impulsar iniciativas para minimizar el impacto en el planeta y realiza proyectos en beneficio de la sociedad y los pacientes.

Acerca de «Desarrollo sostenible para generaciones»

Con más de 135 años de historia, Boehringer Ingelheim sigue haciendo frente a las necesidades sanitarias no cubiertas, intensificando las ambiciones de la empresa para afrontar los desafíos de la salud mundial, tanto humana como animal. Su enfoque estratégico se centra en la fuerza y el valor de la colaboración y co-creación con las asociaciones a largo plazo, para contribuir a lograr un futuro más saludable y sostenible para toda la sociedad.

Fiel a su propósito y a su estrategia global de desarrollo sostenible para generaciones, la compañía lleva a cabo su actividad bajo tres pilares que recoge en su [Memoria de Sostenibilidad](#), alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas: More Health, por la salud de las personas y los animales; More Potential, por la salud de las comunidades y nuestros colaboradores y More Green, por la salud del planeta.

Gracias a sus 30 iniciativas impulsadas bajo el pilar More Green Boehringer Ingelheim ha recibido destacados reconocimientos como: la certificación Leed Gold en su centro de oficinas en Sant Cugat del Vallés; ser Carbon Neutral en su site durante dos años consecutivos; el Premio a la Gestora de Flotas y de Movilidad en 2021 y 2022 de AEGFA por su Plan de Movilidad Sostenible; el Premio Sigre al ecodiseño del dispositivo RespiMat® y el galardón acreditativo de la Certificación Europea de Movilidad Corporativa Sostenible (ESCM), que otorga la *Fleet and Mobility Federation Europe* (FMFE). Todos éstos son un reconocimiento al plan de movilidad sostenible de la compañía, en el que ha dedicado más de 100 horas formativas en materia de sostenibilidad. Esto hace que la posición de la empresa sea única a la hora de hacer frente a retos de desarrollo sostenible interrelacionados.

Para poder alcanzar los objetivos, la empresa ha renovado su compromiso de trabajar en asociación, haciendo un llamamiento a la colaboración entre las distintas partes interesadas necesarias para afrontar los complejos retos mundiales.

Algunas de las principales líneas de actuación de RC del grupo en España son:

- **Making More Health:** alianza global entre Ashoka y Boehringer Ingelheim con el objetivo de promover soluciones innovadoras para afrontar los desafíos de la salud mundial en la actualidad (emprendimiento social). Hasta la fecha, ha ofrecido apoyo a más de 110 emprendedores sociales en todo el mundo, y a esta cifra se sumarán otros 140 hasta 2025.
- **Cronicidad Horizonte 2025:** principal plataforma de sensibilización sobre la cronicidad en España desde una perspectiva multidisciplinar, de la mano de los principales grupos de interés comprometidos con los pacientes crónicos y, de la que Boehringer Ingelheim, forma parte.
- **Premio Boehringer Ingelheim al Periodismo en Medicina:** durante los últimos 35 años, la compañía ha organizado el premio de periodismo más importante, en el campo de la transferencia de conocimientos relacionados con la medicina y la salud.
- Diferentes actividades dirigidas a fomentar el trabajo voluntario entre los empleados.
- Desarrollo de programas para proteger a los empleados, las instalaciones y el medio ambiente de impactos dañinos y para preservar los recursos naturales.

FOMENTO DE UNA CULTURA PREVENTIVA Y MEJORA DE DIAGNÓSTICO: *DISEASE AWARENESS*

Boehringer Ingelheim colabora con asociaciones de pacientes en campañas educativas para la prevención o la mejora de la calidad de vida de pacientes que sufren enfermedades cardio metabólicas (diabetes tipo 2, insuficiencia cardíaca o fibrilación auricular entre otras...), respiratorias (EPOC, Asma) o enfermedades raras como la fibrosis pulmonar idiopática o la esclerodermia.



LLÁMALO INSUFICIENCIA CARDIACA Y ACTÚA YA

En el marco de la concienciación de enfermedades cardio renales y metabólicas Boehringer Ingelheim, en su Alianza con Lilly, ha puesto en marcha la iniciativa social '['Llámalo Insuficiencia Cardíaca'](#), con el objetivo de concienciar sobre la necesidad de dar visibilidad a este síndrome.

La insuficiencia cardíaca es una enfermedad crónica y degenerativa del corazón que impide que éste tenga capacidad suficiente para bombear sangre. Aunque puede manifestarse a cualquier edad, con cada década que sumamos se dobla su presencia entre la población, afectando al 6,8 por ciento de los españoles mayores de 45 años y alcanzando casi el 20% de aquellos con más de 85 años. Al igual que en otros países desarrollados, la insuficiencia cardíaca es la primera causa de hospitalización en mayores de 65 años y supone, aproximadamente, el 5% de todas las hospitalizaciones en nuestro país.

Tristemente, el diagnóstico de insuficiencia cardíaca lleva asociado una alta mortalidad y cada año casi 20.000 personas mueren por esta patología en España. Ante este escenario, la Alianza de Boehringer Ingelheim y Lilly, de la mano de la Asociación de Pacientes Cardioalianza, entre otras actividades, han realizado La Ruta de la IC por distintas ciudades españolas junto a profesionales sanitarios para concienciar sobre ello a los pacientes y al público en general. Esta campaña ha contado con la participación de distintos rostros conocidos que han contribuido a ampliar esta iniciativa en las redes sociales.

“ES DIABETES ES TU VIDA” CONCIENCIA CON EL DOCUMENTAL *INTERCONECTADOS*

La Alianza por la Diabetes de Boehringer Ingelheim y Lilly de la mano de la Federación Española de Diabetes, la Fundación RedGDPS y la Sociedad Española de Diabetes, cuenta con la campaña "['Es Diabetes. Es tu vida'](#)", centrada en transmitir a los pacientes la conexión que existe entre la diabetes tipo 2 y los sistemas cardiovascular, renal y metabólico, y cómo el buen control de su enfermedad puede ayudar a prevenir posibles riesgos asociados a la diabetes, como el infarto de miocardio, problemas renales, etc.

Fruto de esta iniciativa presentó el documental ['Interconectados'](#), que ha recibido distintos reconocimientos como el Premio a la mejor eficacia en campaña integrada por PubliFestival y el #5x10BCMA otorgado por la Branded Content Marketing Association.

Este documental surge para mostrar la interconexión de los sistemas cardiovascular, renal y metabólico en la diabetes tipo 2, ya que esta enfermedad crónica y silente tiene un alcance que va mucho más allá de regular el nivel de azúcar en sangre. Además, busca ayudar a prevenir las complicaciones asociadas a las que se pueden enfrentar las más de 5 millones de personas que tienen diabetes tipo 2 en España.

COMPROMISO CON LAS ENFERMEDADES RARAS

Con motivo del Día Mundial de las Enfermedades Raras, **Boehringer Ingelheim sumó esfuerzos con la Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER) y lanzó la campaña "['Pocos, pero no solos'](#)"** con la finalidad de apoyar a las personas que viven con una patología minoritaria poniendo en valor el ecosistema de médicos, familiares, cuidadores y amigos que los acompaña en su día a día y recordarles que la suya no es una lucha individual, sino que cuentan con el apoyo de su entorno.

La iniciativa contó con el apoyo de las asociaciones de pacientes AFEFPI, Aire, la Asociación Española de Esclerodermia y Acción Psoriasis, nació para empoderar a los pacientes con enfermedades raras y apoyarles en la gestión emocional de su patología, además de visibilizar los desafíos que pueden tener que afrontar para sensibilizar a la población.

Como parte de la campaña, durante todo el mes de febrero, **Boehringer Ingelheim estuvo concienciando sobre enfermedades raras como la Fibrosis Pulmonar Idiopática (FPI), la esclerodermia o la Psoriasis Pustulosa Generalizada (PPG) en sus redes sociales**, informando sobre recursos disponibles para pacientes y cuidadores y dando voz a pacientes que se suman al lema "Pocos, pero no solos", con el que ponen de relieve la importancia de aquellos que los acompañan en su día a día.

“IMPLÍCATE MÁS” PREMIA A ENTIDADES SOCIALES EN SU CUARTA EDICIÓN

Boehringer Ingelheim España ha mantenido su compromiso con el cuidado de la salud cardiovascular. Muestra de ello es la continuidad que ha tenido su programa de formación para profesionales sanitarios en fibrilación auricular, celebrando su [cuarta edición de Implícate Más](#). Los proyectos sociales premiados han sido: Asociación Ictus de Aragón, Ictus Asociación Madrileña-INDANE y Asociación de Afectados de Ictus de la Comunidad Valenciana, con becas por valor de 6.000€, 3.000€ y 2.000€ respectivamente, por sus proyectos centrados en la prevención del ictus y la mejora del manejo de las personas que

se recuperan de esta enfermedad, así como su rehabilitación. La decisión de los proyectos vencedores ha sido gracias a las votaciones de los profesionales sanitarios participantes del curso Implicate Más y a la votación social por parte del público general.

Con el objetivo de mantener actualizados a los profesionales sanitarios en el abordaje de pacientes con fibrilación auricular e ictus, Boehringer Ingelheim lanzó en 2018 Implicate, un programa digital de formación para profesionales sanitarios, que busca contribuir a la puesta al día de aquellos médicos interesados en esta enfermedad y su manejo. Avalado por la [Sociedad Española de Cardiología](#) (SEC), la [Sociedad Española de Medicina de Familia y Comunitaria](#) (semFYC), la [Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia](#) (SEMG), la [Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria](#) (SEMergen), la [Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias](#) (SEMES), la [Sociedad Española de Medicina Interna](#) (SEMI), la [Sociedad Española de Neurología](#) (SEN) y la [Sociedad Española de Trombosis y Hemostasia](#) (SETH), hasta el momento en sus cuatro años de recorrido ha sido seguido por más de 2.430 profesionales sanitarios.

REPUTACIÓN

35ª edición del Premio Boehringer Ingelheim al Periodismo y Divulgación en Salud: La Salud en Portada

El [Premio Boehringer Ingelheim al Periodismo y Divulgación en Salud](#), el más antiguo del país dedicado a la comunicación en este sector, ha entregado los galardones de su trigésimo cuarta edición en una gala presentada por la periodista Mercedes Martín que, siguiendo la línea de la edición anterior, ha sido virtual.

El galardón más antiguo del país dedicado a la comunicación y al periodismo en salud ha recogido un total de 471 candidaturas, de entre las cuales ha premiado trabajos publicados en El País, El Mundo, Muy interesante y Diari Ara. Además esta edición incluyó un reconocimiento adicional: el **Premio Especial 35 Años de Periodismo y Divulgación en Salud**.

Como novedad la compañía ha reconocido también las iniciativas y públicos que ponen en marcha soluciones concretas en el territorio nacional para un abordaje multidisciplinar de la salud, con el Reconocimiento One Health. En este sentido, los galardonados fueron para el [Centro BETA](#), un centro ubicado en la comarca de Osona y financiado por la Generalitat de Catalunya, que trata la economía biocircular y cuyo objetivo es minimizar los efectos de la ganadería intensiva, y otro, al [Instituto de Investigación en Recursos Cinegéticos](#) (IREC – CSIC, UCLM, JCCM), que, en colaboración con el Instituto de Ciencias de la Salud de Castilla-La Mancha, organizó unas jornadas formativas dirigidas a profesionales sanitarios y del medio ambiente para la actualización sobre zoonosis emergentes.

- Subcontratación

Boehringer Ingelheim tiene una Política de Compras corporativa (100-PCPOL-00009 Global Purchasing Policy), cuyo objetivo es garantizar que el proceso de adquisición de bienes y servicios se realiza de una forma transparente y en base a unos criterios de decisión predefinidos, garantizando también el mejor coste total de la adquisición y teniendo en cuenta aspectos como la innovación, la calidad, el impacto sobre el medio ambiente, la seguridad y la confidencialidad.

Las políticas de la compañía velan también por mantener una relación ética con los proveedores y manifiestan tolerancia cero frente a posibles conflictos de interés entre los intereses privados y los de la compañía. En ese sentido la compañía tiene un Código de Conducta para los empleados de Boehringer.

La compañía tiene también un Código de Conducta para los proveedores (Supplier Code of Conduct) que vela por que el compromiso de la compañía con una conducta ética y ejemplar se haga extensivo a sus socios comerciales. La compañía se esfuerza por elegir a socios comerciales que comparten nuestros valores sociales y medioambientales y que se suman a nuestra cultura de calidad y seguridad, y espera que los proveedores dediquen sus esfuerzos a fomentar estas. El Código de Conducta para los proveedores se basa en los Principios de la industria farmacéutica de la Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) (www.pharmaceuticalsupplychain.org), en los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU (www.unglobalcompact.org) y en nuestros principios y valores. Los pilares del Código de Conducta de los proveedores son los siguientes:

- Los proveedores deben desarrollar su actividad comercial de forma ética e íntegra.
- Los proveedores deben tener sistemas de gestión que garanticen la mejora continua y el cumplimiento de las expectativas incluidas en el Código de Conducta.
- Los proveedores deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente y asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de dichos derechos.

- Los proveedores deben crear un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Los empleados del proveedor deben ponerse en contacto con el Departamento de Compliance de Boehringer en caso de que considere que algún empleado de Boehringer o alguien que actúe en nombre de Boehringer ha incurrido en alguna conducta ilegal o indebida.

En el año **2022** se han gestionado compras con 868 proveedores, cuya localización geográfica es:

- NORTE AMERICA 17 proveedores
- EUROPA 851 proveedores

Boehringer Ingelheim dispone de un plan de auditorías preestablecido a partir de las normas internacionales GMP (Good Manufacturing Practices), que aplican a la industria farmacéutica. El departamento de Compras da soporte a estas auditorías que se realizan por parte del Área de Calidad de la compañía.

En aspectos de EHS+S (Environmental Health and Security+ Sustainability) la compañía define un plan de auditorías a nivel global en función de unos criterios de riesgo predefinidos. Dichos criterios son:

- Categoría de compra del proveedor
- Área geográfica
- Relevancia o criticidad del proveedor para la compañía

En dichas auditorías se observa la gestión del proveedor en cuanto a aspectos medioambientales, de calidad y de seguridad y salud de sus trabajadores. También se auditan aspectos de riesgos sociales.

A nivel local, existe también una monitorización de aquellos proveedores más susceptibles de tener riesgos de EHS, impacto ambiental y social.

En el 2022 se evaluaron a nivel local un total de 108 proveedores con impacto en materia de EHS&S, de los cuales 35 participaban en una licitación. Con ello logramos que los aspectos medioambientales y de Salud y Seguridad formen parte influyente en la selección de proveedores relevantes para la compañía.

Todos los proveedores deben respetar el Código de Conducta para los proveedores Principios y valores para los proveedores de Boehringer Ingelheim, que incluye compromisos para crear un entorno de trabajo seguro y saludable y de desarrollar su actividad de forma eficiente y responsable con el medio ambiente. Desde EHS&S se evalúan a los proveedores a través del cuestionario 135-02-BIE-0236-R6 Cuestionario EHS&S donde se recogen diversos puntos vinculados con la seguridad (certificaciones, sensibilización y formación, control de desviaciones...) y sostenibilidad (certificaciones, eficiencia energética, gestión de residuos, reducción de consumos, criterios de compra...).

Con este instrumento EHS&S participa en la selección de proveedores incluyendo en la matriz de decisión los criterios de sostenibilidad y seguridad. Estos criterios se incluyen siempre y cuando la actividad de los proveedores sea crítica desde el punto de vista de EHS&S o cuando la licitación implique una facturación mínima. Para todos aquellos proveedores que ya están en rutina, EHS&S solicita el cuestionario a través de la plataforma de Coordinación de Actividades Empresariales. Con todo ello, se dispone de una matriz con los resultados de estas evaluaciones con la que se clasifican a los proveedores según:

A	A++ Cumple > 90 % de las preguntas y dispone de ISO14001/EMAS e ISO45001/OHSAS18000 A+ Cumple > 90 % de las preguntas y dispone de ISO14001/EMAS o ISO45001/OHSAS18000 A Cumple > 90 % de las preguntas, pero no dispone de ninguna ISO
B	B++ Cumple > 75 % de las preguntas y dispone de ISO14001/EMAS e ISO45001/OHSAS18000 B+ Cumple > 75 % de las preguntas y dispone de ISO14001/EMAS o ISO45001/OHSAS18000 B Cumple > 75 % de las preguntas, pero no dispone de ninguna ISO
C	No dispone de alguno de los sistemas de gestión certificados, pero cumple entre 75 y 50% preguntas.
D	Cumple menos del 50 % de las preguntas o no cumple alguna de las preguntas críticas.

En el caso de los proveedores más significativos desde el punto de vista de EHS&S también se realizará un seguimiento con las reuniones planificadas de Coordinación de Actividades Empresariales. En aquellos casos donde la puntuación se haya

valorado como D, se contacta con el proveedor para comunicarle el resultado y solicitar acciones de mejora. Ante una reincidencia de calificación D se comunica al Departamento de Compras para análisis de riesgo u oportunidad.

En cuanto a cadena de suministro, no se ha identificado ningún impacto ambiental significativo.

Por lo que se refiere al riesgo de corrupción de los partners de negocio, en 2022 Boehringer Ingelheim ha seguido aplicando criterios de diligencia debida en su selección, siendo evaluado de manera activa y sistemática el posible riesgo de corrupción existente en aquellos terceros con quienes inicia y mantiene relaciones comerciales. De detectarse la existencia de tal riesgo, y siguiendo los protocolos establecidos, Boehringer Ingelheim España diseña y ejecuta la oportuna estrategia de mitigación.

En 2022 dentro del proceso de licitaciones, todos los proveedores que han participado, se les analiza desde varios puntos de vista, el primer documento que deben aprobar es el "Supplier code of conduct", en el caso que no lo aceptaran, quedan automáticamente fuera de la licitación. Posteriormente deben cumplimentar 2 documentos que incluyen tanto los temas de sostenibilidad como los temas de prevención, son los siguientes documentos:

- Cuestionario EHS Global Sourcing
- Cuestionario local EHS: 135-02-BIE-0236-R6

Entre otros aspectos, se verifica la inclusión de los terceros con los que Boehringer Ingelheim tiene relaciones contractuales en posibles listas negras oficiales, así como el comercio con terceros países que puedan estar sujetos a embargos internacionales.

- Consumidores

ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD Y SEGURIDAD

Para Boehringer Ingelheim España, la calidad y la seguridad son lo primero. De hecho, su centro de producción farmacéutica de Sant Cugat del Vallès (Barcelona) cumple altos estándares de calidad y protección del medio ambiente, así como los estándares europeos de regulación laboral.

Concretamente, dispone de la certificación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 y de la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo OHSAS 18001.

Todo ello ha permitido a este centro fabricar fármacos para más de 100 países. Además, gracias al demostrado cumplimiento de los estándares de calidad corporativos, nacionales e internacionales, y a su probada experiencia en producción estéril en aislador a un coste competitivo, esta planta ha sido elegida como sede para producir el inhalador Respimat.

Además, desde 1998, la compañía forma parte de los sucesivos planes de fomento de I+D+i promovidos por la Administración española (Plan Profarma) y su plan de I+D+i está clasificado en el Grupo A con la calificación de 'muy buena'.

La calidad también es uno de los pilares en los que se fundamentan las acciones de comunicación de la compañía. Prueba de ello es que en 2018 Boehringer Ingelheim consiguió la certificación Web Médica Acreditada (WMA) expedida por el Col·legi de Metges de Barcelona (COMB) para sus portales web dedicados a profesionales y pacientes, en reconocimiento a la excelencia y utilidad de todas sus webs. Dicha certificación continua vigente en 2022.

El programa de acreditación valida si la información sanitaria en Internet es de confianza para los profesionales de la salud, médicos, pacientes y ciudadanos. Los portales acreditados son:

- [Cardiorrenal.es | Tu portal en diabetes y salud cardiovascular](#)
- [Vivir con fibrosis pulmonar | FP](#)
- [CE - Conoce la esclerodermia | Conoce la esclerodermia](#)
- <https://www.avancesenrespiratorio.com>
- <https://www.inoncology.es/>
- <https://www.cronicidadhoy.es/>

Estas cinco webs han superado los requisitos de los auditores independientes del COMB, que aprueban la calidad y rigurosidad de los contenidos. El sistema de acreditación se basa en los Principios de Buena Práctica adheridos al código deontológico del COMB, que certifica que toda la información que incluyen está aceptada por la comunidad científica y está referenciada a estudios o publicaciones de investigación científica.

Además, la WMA impulsa la transparencia de las webs acreditadas y por ello todos los portales certificados deben identificar e incluir a los responsables médicos de los contenidos como colaborador del portal, que tenga relación con una profesión sanitaria y que asegure la precisión y rigurosidad de la información tratada.

La compañía dispone de medidas para asegurar la salud y seguridad de sus clientes y atiende todas aquellas consultas y reclamaciones que le llegan a través del teléfono y/o correo de Atención al Cliente:

- Teléfono: 900606607
- E-mail: atencionclientes.es@boehringer-ingelheim.com

Las reclamaciones de temas asociados a la calidad de los productos son gestionadas por el área de Calidad Comercial, siendo todas ellas evaluadas, investigadas y resueltas, respondiendo a los clientes con su resolución e incluyendo en caso necesario, recomendaciones de conocimiento o uso de los productos o acciones de mejora implementadas en las plantas fabricantes.

Se han recibido un total de 429 reclamaciones en 2022. De estas 429, 312 pertenecen a productos de uso humano.

De 312 reclamaciones gestionadas de productos de uso veterinario en el 2022, 71 han sido justificadas (la causa raíz del incidente está bajo la responsabilidad de Boehringer Ingelheim). Todas las 312 reclamaciones han sido cerradas determinando así su causa raíz y respuesta al cliente.

En 2022 no hemos identificado reclamaciones fundamentadas contra la violación de la privacidad de los clientes de BI en España.

- Información fiscal

La cifra del resultado del ejercicio de Boehringer Ingelheim España S.A. en 2022 ha ascendido a 27.181.473 EUR.

SUBVENCIONES

En 2022, Boehringer Ingelheim España registró un ingreso de 62.225,40 € en concepto de subvenciones.

IMPUESTOS PAGADOS

En el ejercicio 2022, se han registrado pagos por el Impuesto sobre Sociedades por un importe total de 8.131.884,65€ €

En cambio, en 2022, no se ha obtenido ningún cobro por dicho Impuesto.

DONACIONES

En 2022, Boehringer Ingelheim España, S.A. ha registrado pagos por donaciones a entidades sin ánimo de lucro por importe de 31.612,70 euros. Además, realizó donaciones en especie por importe de 23.968,01 euros.

8. ANEXOS

8.1 ANEXO I – ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	2. Información General	GRI 2-6
Mercados en los que opera	Material	2. Información General	GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	2. Información General	GRI 2-22
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	2. Información General	GRI 2-22
Marco de reporting utilizado	Material	1. Consideraciones Generales	GRI 2-9
Principio de materialidad	Material	1. Consideraciones Generales	GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 102-15 GRI 103-2
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 2-22
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 2-23
Aplicación del principio de precaución	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material		
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 301-1 GRI 301-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 302-1

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3 GRI 302-4
Uso de energías renovables	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3 GRI 201-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	3. Gestión Ambiental	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material		
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material		
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	4 Gestión social, personal	GRI 3-3
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	4 Gestión social, personal	GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4 Gestión social, personal	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	No se reporta	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	No se reporta	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	4 Gestión social, personal	GRI 3-3 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	No se reporta	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	4 Gestión social, personal	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	Material	4 Gestión social, personal	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	4 Gestión social, personal	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	Material	4 Gestión social, personal	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	4 Gestión social, personal	GRI 3-3 GRI 401-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	4 Gestión social, personal	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 (Versión GRI 2018)

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	4 Gestion social, personal	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	4 Gestion social, personal	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	4 Gestion social, personal	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	4 Gestion social, personal	GRI 403-4 (Versión GRI 2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	4 Gestion social, personal	GRI 3-3 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	4 Gestion social, personal	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4 Gestion social, personal	GRI 3-3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	4 Gestion social, personal	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	4 Gestion social, personal	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	4 Gestion social, personal	GRI 3-3
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	5. Derechos Humanos	GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	5. Derechos Humanos	GRI 2-23
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	5. Derechos Humanos	GRI 3-3 GRI 406-1
Medidas implementadas para 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	4 Gestion social, personal. 5. Derechos Humanos	GRI 3-3
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	6. Corrupcion y Soborno	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	6. Corrupcion y Soborno	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	6. Corrupcion y Soborno	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	6. Corrupcion y Soborno	GRI 201-1
Información sobre la sociedad			

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	7. Sociedad	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	7. Sociedad	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	7. Sociedad	GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	7. Sociedad	GRI 2-29 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	7. Sociedad	GRI 3-3
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	7. Sociedad	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	7. Sociedad	GRI 2-6 GRI 3-3
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	7. Sociedad	GRI 2-6
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	7. Sociedad	GRI 3-3 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	7. Sociedad	GRI 3-3 GRI 418-1
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	7. Sociedad	GRI 3-3
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	7. Sociedad	GRI 3-3
Las subvenciones públicas recibidas	Material	7. Sociedad	GRI 201-4

8.2 ANEXO II – MATRIZ DE MATERIALIDAD

Este año vamos un paso más allá en nuestro compromiso con la sostenibilidad a través de la definición de la Matriz de Materialidad de Boehringer Ingelheim España S.A.U.. Nuestro objetivo es asegurar que damos respuesta a los asuntos críticos para nuestros grupos de interés (stakeholders) y para nuestro negocio.

Para definirla, hemos tenido en cuenta distintos factores:

- Nuestro propósito, misión y visión
- Nuestra estrategia de Desarrollo Sostenible a largo plazo
- Nuestro portafolio de productos y procesos productivos
- La gestión de riesgos
- Distintas fuentes disponibles, como las normas de mercado, la Agenda 2030, los requisitos legales, información interna y prácticas de mercado.

Hemos identificado 20 asuntos que agrupamos en nuestros tres pilares de trabajo:

More Health	More Potential	More Green
<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad, calidad y abastecimiento de producto - Acceso a la salud / equidad - Investigación y Desarrollo e innovación - Bioética - Abogacía - Gobernanza - Precio y asequibilidad - Investigación con animales 	<ul style="list-style-type: none"> - Privacidad y seguridad de los datos - Inclusión y diversidad - Corrupción e impuestos - Donaciones - Salud, seguridad y bienestar de los colaboradores - Derechos laborales - Retención del talento - Atracción del talento 	<ul style="list-style-type: none"> - Cambio climático (incluyendo gestión de cadena de suministro) - Economía circular y uso de recursos - Biodiversidad - Gestión de aguas

