

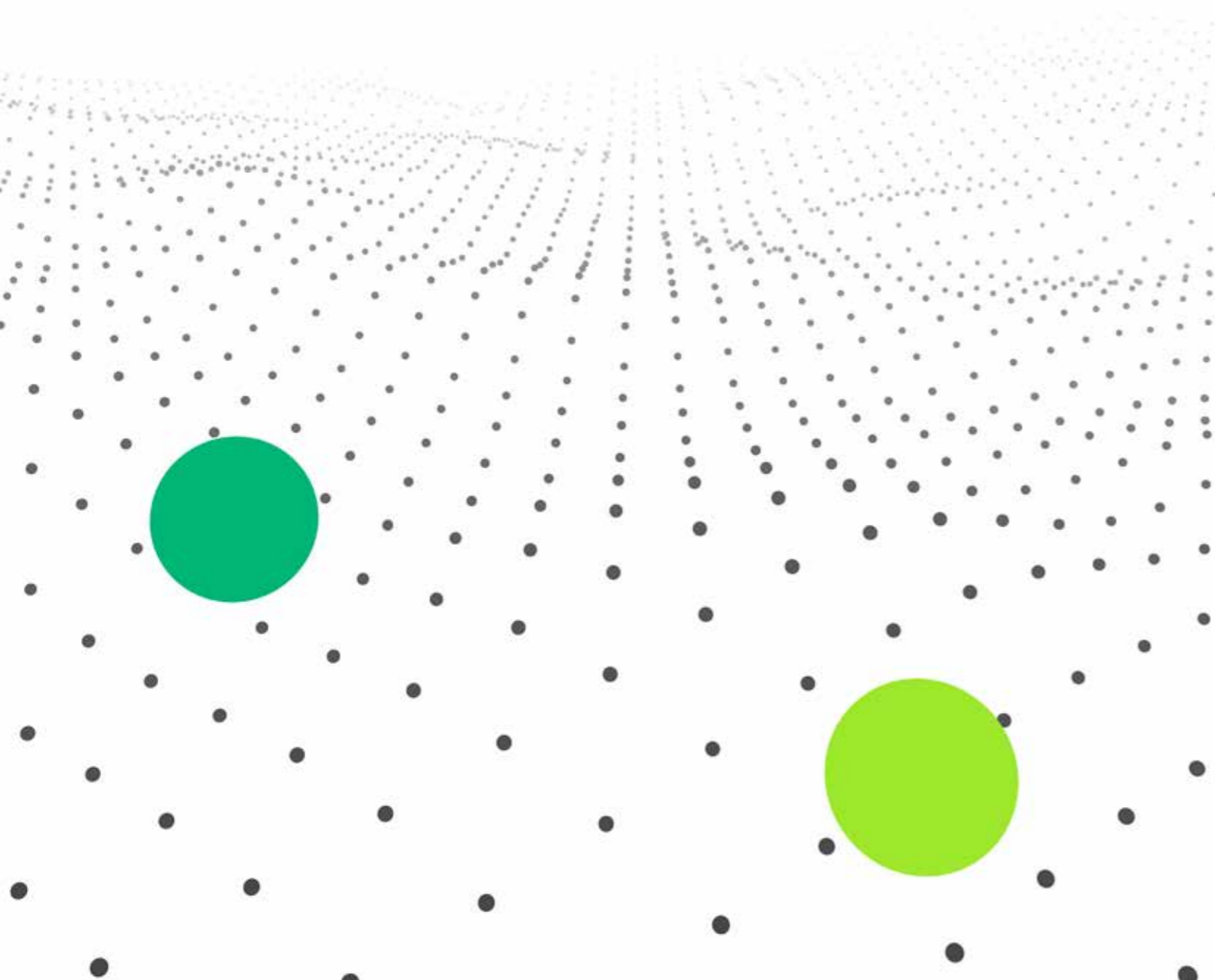
Memoria de Sostenibilidad

2017-2018



Memoria de Sostenibilidad

2017-2018





Índice

- Carta del presidente /06
- 1. Introducción /09
- 2. Propósito y valores de Grünenthal /13
- 3. Escuchamos a nuestros grupos de interés /19
- 4. Fomentamos la sostenibilidad en nuestros proveedores /23
- 5. Creamos valor desde el compromiso /27
- 6. Nuestros empleados /31
- 7. Compromiso con la sociedad /41
- 8. Compromiso con el medioambiente /55
- 9. Premios y reconocimientos /61
- 10. Tabla de indicadores de la Guía G4 de GRI /65
- 11. Informe de verificación independiente /77



Carta del Presidente

La Sanidad es uno de los grandes pilares de una sociedad desarrollada y un claro indicador del bienestar social. En Grünenthal queremos contribuir de forma constante a la consolidación del estado del bienestar, así como ser un agente positivo para las generaciones presentes y venideras, integrando la sostenibilidad y responsabilidad en todo lo que hacemos.

Alineados con este compromiso, me complace presentar la quinta edición de nuestra Memoria de Responsabilidad Social Corporativa, en la que detallamos la actividad desarrollada por Grünenthal España en los años 2017 y 2018, en su dimensión económica, social y medioambiental.

Respondiendo a la confianza que depositan en nosotros nuestros grupos de interés, la información aquí detallada ha sido verificada por expertos independientes, y cumple con las nuevas directrices de la GRI Standars de Global Reporting Initiative (GRI). Las páginas de este informe resumen el camino que hemos recorrido a lo largo de estos dos años, en los que hemos fortalecido las relaciones con nuestros grupos de interés y afianzado nuestra apuesta por la mejora continua y la sostenibilidad.

Durante este periodo, hemos hecho una profunda revisión de nuestra identidad corporativa que responden a las nuevas necesidades sociales, implementando unos valores y comportamientos que reflejan nuestra cultura única, y la manera en la que trabajamos juntos para lograr resultados exitosos que mejoren la calidad de vida de los pacientes y que nos ayuden a cumplir con nuestra Visión: un mundo sin dolor.

Las necesidades no cubiertas de los pacientes se sitúan en el centro de nuestras decisiones: apostamos por la colaboración abierta como vía para conseguir avances más rápidamente. En este punto, me gustaría recalcar que en estos meses hemos intensificado nuestros esfuerzos en la lucha contra el dolor infantil, visibilizando esta problemática a través de reuniones y jornadas con expertos, y colaborando en proyectos de investigación para su abordaje.

Nos sentimos orgullosos de los logros cosechados hasta el momento, y especialmente agradecidos por el esfuerzo y la pasión con la que nuestros empleados, los profesionales sanitarios, proveedores y grupos de interés, trabajan día a día. Sin embargo, nos entusiasma aún más lo que está por venir: en 2020 aspiramos a mejorar la calidad de vida de 4,4 millones de pacientes en España y a tratar al 49% de las personas que sufren dolor.

Tenemos a los mejores profesionales para afrontar estos propósitos y, gracias a ellos, alcanzaremos nuestros objetivos con la máxima excelencia. Nuestros empleados son un ejemplo de profesionalidad, responsabilidad y compromiso, y desde aquí quiero agradecerles su esfuerzo, y animarlos a continuar trabajando con la misma dedicación en los próximos años.

Por último y no menos importante, me gustaría recalcar nuestro compromiso con el medioambiente. Somos conscientes de que la protección medioambiental representa uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo, en especial la lucha contra el cambio climático. En este sentido, mantenemos implantado un sistema de gestión medioambiental con el que tratamos de minimizar los impactos provocados por el desarrollo de nuestra actividad. Únicamente con la concienciación, solidaridad y colaboración de todos, podremos hacer frente a un enemigo común como es el cambio climático.

Con la vista puesta en el futuro, estoy convenido de contar con las personas y el entusiasmo suficiente para superar los retos venideros, aportar los mecanismos que, con el foco puesto siempre en el paciente, sean los más eficientes y que garanticen la sostenibilidad y consolidación del estado de bienestar.

Un cordial saludo,

João Simões
Director General de Grünenthal Pharma

1

Introducción

En Grünenthal conseguir nuestros objetivos es tan importante como la manera en que lo hacemos. Es por ello que la Responsabilidad Social Corporativa forma parte intrínseca de nuestra compañía desde los inicios: nuestro compromiso con la sostenibilidad se expande a través de todas nuestras acciones, y es el que guía nuestra visión de construir UN MUNDO SIN DOLOR.

Nos encontramos inmersos en una época de profundos cambios que están transformando la sociedad y, en particular, el sector sanitario. En este sentido, en Grünenthal creemos firmemente que la sostenibilidad es el camino, y no la meta, para lograr un crecimiento sostenido a largo plazo, tanto de nuestra empresa y de la industria, como de la sociedad en su conjunto.

Ser socialmente responsable trae consigo la obligación de informar con transparencia a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general, de las políticas, prácticas y resultados en el ámbito de la gestión de nuestras responsabilidades.

Con el fin de cumplir con tal propósito, publicamos nuestro quinto Informe de Responsabilidad Social Corporativa. A través de este documento, damos a conocer las iniciativas llevadas a cabo por Grünenthal España en los años 2017 y 2018 en beneficio del desarrollo sostenible, tanto en su dimensión económica como en la social y ambiental.

Durante estos dos años, hemos mantenido un diálogo constante y de confianza con nuestros grupos de interés. Para dar respuesta a sus inquietudes y estar a la altura de sus expectativas, una de las principales novedades acontecidas en este periodo, y que detallamos en los siguientes epígrafes, ha sido la revisión de nuestra visión y de nuestros valores.

Un mundo sin dolor: esta es nuestra visión compartida bajo la cual hemos construido unos férreos cimientos que dirigen todo lo que hacemos. Para darle vida, necesitamos ejecutar nuestra estrategia y evolucionar la cultura de nuestra empresa, para asegurarnos de que Grünenthal se convierta en un gran lugar de trabajo, sin importar cómo cambie nuestra industria.

Para ello lanzamos nuestros valores y comportamientos y que son: *“Nos centramos en el paciente. Vivimos el espíritu emprendedor. Unimos fuerzas. Actuamos con integridad. Impulsamos el desempeño.”*

Con esta nueva identidad corporativa queremos maximizar el valor que aportamos al entorno con el que interactuamos, apoyándonos para ello en nuestro compromiso con la ética, la transparencia y la excelencia.

Principios de calidad

En este documento se recopilan todos los datos relativos al desempeño de Grünenthal en materia de sostenibilidad, dando continuidad a nuestro compromiso de ofrecer, con periodicidad bienal, información detallada y transparente.

A través de la información recogida en la presente memoria queremos reflejar cómo el equipo humano de Grünenthal ha continuado trabajando para dar respuesta a los principales retos a los que enfrenta la sociedad, en su dimensión económica, social y ambiental.

Buscando que nuestros grupos de interés puedan evaluar correctamente nuestro desempeño como empresa responsable a lo largo del tiempo, este informe ha sido elaborado de acuerdo con la guía Global Reporting Initiative (GRI), siguiendo los principios y contenidos definidos en GRI Standards.

Teniendo siempre como referencia los estándares recogidos en esta guía internacional y, con el objetivo de mejorar el contenido y la calidad de la información presentada, la memoria ha sido elaborada en base a los siguientes principios:

1

Materialidad

Recogemos los asuntos económicos, sociales y ambientales más relevantes que influyen, o puedan influir, en la toma de decisiones de nuestros grupos de interés.

2

Transparencia

Reflejamos tanto los aspectos positivos como los negativos de nuestra actividad, ofreciendo información no sesgada.

3

Inclusión

Tenemos en cuenta las expectativas e intereses de nuestros grupos de interés. En esta memoria recogemos quiénes son y cómo nos relacionamos con ellos.

4

Puntualidad

Presentamos la memoria de acuerdo con un compromiso bienal. Asimismo, los hechos recopilados en la misma corresponden al periodo de análisis.

5

Comparabilidad

La información y los datos se presentan de tal manera que permiten su comparación con nuestra labor en periodos anteriores.

6

Comprensión

La información aparece expuesta con un lenguaje claro y accesible, facilitando su lectura por parte de cualquier persona interesada.

7

Precisión

Para facilitar el análisis y evaluación de los datos recogidos, éstos aparecen detallados de manera precisa y pormenorizada.

8

Fiabilidad

Los grupos de interés pueden contrastar la veracidad de la información presentada en la memoria si lo desean.

En los siguientes apartados recogemos toda la información de nuestra actividad socialmente responsable basándonos en los principios anteriormente mencionados.

2

Propósito y valores de Grünenthal

Como compañía farmacéutica socialmente responsable, desarrollamos un comportamiento ético en todo lo que hacemos, aportando valor al entorno con el que interactuamos y explorando las necesidades no cubiertas de los pacientes. Para ello, confiamos en la innovación y en la colaboración abierta como vías para mejorar la calidad de vida de las personas que sufren dolor.

Grünenthal es una compañía farmacéutica independiente y de propiedad familiar fundada en 1946. Desde nuestra sede central en Aquisgrán (Alemania), operamos aproximadamente en 30 países, donde trabajan cerca de 4.900 profesionales, de los cuales 260 trabajan en España. Disponemos a nivel global de plantas de producción en 6 países de 2 continentes, y comercializamos nuestros productos en más de 100 países.

Como compañía con un espíritu emprendedor, mantenemos una firme apuesta por la investigación y la colaboración, pues consideramos nuestra responsabilidad ofrecer tratamientos innovadores y explorar en profundidad las necesidades no cubiertas de los pacientes.

Grünenthal lleva más de 40 años como compañía farmacéutica especialista en el tratamiento del dolor y trabajamos en todos los aspectos que lleva el camino de la Investigación y el Desarrollo para llevar un compuesto de una idea a un medicamento. Este compromiso se ha traducido en alrededor de 270 patentes presentadas en los últimos 10 años.

La andadura de Grünenthal en España comenzó hace más de 25 años cuando en 1993 se convierte en accionista mayoritario de Laboratorios Andrómaco. En 2010 las tres compañías que operaban en España bajo la marca de Grünenthal se fusionan en una única compañía, Grünenthal Pharma, S.A, dando lugar al nacimiento de la organización que es hoy en día en nuestro país.

Gracias al esfuerzo de nuestro equipo, y a la confianza depositada en la compañía por parte de nuestros grupos de interés, ocupamos la 22ª posición en el ranking farmacéutico y somos la 11ª compañía que más crece.

Somos líderes en el abordaje del dolor en nuestro país y contamos con presencia en el mercado de la inflamación y la gota. Este liderazgo está avalado por los más de

2.800.000 de pacientes que se trataron con un producto de Grünenthal en 2018.

Como recompensa por nuestro trabajo y al orgullo con el que nuestros empleados realizan su trabajo para mejorar la calidad de vida de millones de pacientes en nuestro país, en 2018 entramos a formar parte del ranking "Best Workplaces España", elaborado por el Instituto Great Place to Work, por sexta vez consecutiva, ocupando la 10ª posición en la categoría de compañías de entre 250 y 500 empleados.

Los logros conseguidos hasta la fecha nos animan a seguir creciendo como compañía y a llevar nuestra ambición mucho más allá: en 2020 aspiramos a mejorar la calidad de vida de 4,4 millones de pacientes en España, a tratar al 49% de las personas que sufren dolor (lo que equivale a 8 pacientes por minuto), y a convertirnos en líderes en el tratamiento de la gota.

Para afrontar estos propósitos, hemos redefinido nuestra misión, visión y valores como empresa, pues queremos desarrollar una cultura más ágil y colaborativa que nos permita alcanzar nuestros objetivos con la máxima excelencia:

VISIÓN

"Nuestra visión es UN MUNDO SIN DOLOR"

Los pacientes se sitúan en el centro de todo lo que hacemos. Es por ello que, buscando dar una mejor solución a sus necesidades, hemos ampliado nuestra visión del dolor al ámbito de la gota y la inflamación. Nuestro fuerte compromiso con la I+D y la colaboración, junto con nuestra experiencia y nuestros profundos conocimientos científicos, nos hacen estar convencidos de que trasladaremos nuestra visión a la realidad de los pacientes, mejorando la salud y calidad de vida de las personas que padecen dolor y gota desde el liderazgo y la innovación.

MISIÓN

“Nuestra misión es mejorar la calidad de vida de los pacientes”.

El espíritu descubridor de Grünenthal está presente en nuestro día a día. Estamos comprometidos con el desarrollo de medicamentos innovadores de prescripción que aporten beneficios claros a los pacientes, y creemos que la mejor manera para lograrlo es teniendo una mentalidad abierta y colaborativa. La clave del éxito son los acuerdos sólidos: cuando los expertos trabajan de manera conjunta, se consiguen avances rápidamente.

En Grünenthal fomentamos interacciones con pacientes y asociaciones de pacientes a lo largo de la toda vida del producto, es decir, desde los estudios clínicos hasta el uso del producto por parte del paciente en su vida diaria. Grünenthal se compromete a asegurar que todas estas interacciones sean respetuosas, con altos estándares éticos y que cumplan con las leyes aplicables y pautas de la industria.

Proporcionamos información clara y precisa sobre nuestros productos para asegurar su uso adecuado. Nos encargamos de que la información sobre su eficacia y seguridad sea continuamente controlada y se actualiza en todo su ciclo de vida.

VALORES

Un mundo sin dolor: esta es nuestra visión compartida. Para darle vida, necesitamos ejecutar nuestra estrategia y evolucionar la cultura de nuestra empresa, para asegurarnos de que Grünenthal se convierta en un gran lugar de trabajo, sin importar cómo cambie nuestra industria.

¿Cómo podemos vivir nuestra cultura? Ofreciendo a nuestros equipos, un conjunto de valores compartidos que proporcionan claridad sobre cómo queremos trabajar juntos para lograr resultados exitosos para nuestra compañía y nuestros pacientes. Cinco valores que se apoyan en comportamientos específicos guían nuestra toma de decisiones y dan una clara indicación de cómo nos comportamos, como individuos y como organización.

Grünenthal asegura la seguridad de nuestros productos y empaques (siempre que se utilicen como estaba previsto) y las operaciones para nuestros pacientes, clientes y el Medioambiente. Consideramos que esto es un requisito esencial para construir y mantener la confianza pública en nuestros productos.

“Nos centramos en el paciente, vivimos el espíritu emprendedor, unimos fuerzas, actuamos con integridad, impulsamos el desempeño”.

We are Grünenthal

Values & Behaviours

El cambio en los valores de Grünenthal, obedece a la necesidad de proyectar a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general, la manera con la que nuestro equipo siente y hace las cosas. Estos cinco valores son los que guían nuestro trabajo, y nos inspiran para encontrar tratamientos innovadores que mejoren la calidad de vida de los pacientes.



COMPORTAMIENTO ÉTICO

La ética es parte integral de la cultura y valores de Grünenthal, y es la base de las acciones de nuestro equipo humano.

En Grünenthal, nuestra reputación es un activo clave y un aspecto fundamental para nuestro éxito a largo plazo. Proporciona a nuestros pacientes, clientes, empleados, asociados, proveedores, inversionistas y las muchas comunidades a las que servimos, la seguridad necesaria para confiar en nosotros y hacer negocios juntos.

Nuestro sistema de Compliance, incluye un Código de Conducta, que constituye un marco de trabajo claro para la toma de decisiones.

Aplicando nuestro buen juicio a los principios establecidos en nuestro Código y guiándonos por los valores antes mencionados que lo respaldan, contribuiremos a mantener nuestra buena reputación. Para nosotros, actuar en el mejor interés de nuestra empresa y proteger su reputación precisa de una importante vigilancia de los procesos donde pueden producirse conflicto de intereses. Las relaciones personales o intereses no deben afectar

nuestras actividades comerciales. Un conflicto de intereses surge cuando interfieren intereses privados e intereses comerciales. Con el fin de evitar decisiones conflictivas, todos los empleados de Grünenthal están obligados a generar transparencia y a informar de todo posible conflicto de interés para que los órganos correspondientes de Compliance puedan tomar medidas adecuadas para proteger la compañía de una toma de decisiones dañinas o inadecuadas.

En nuestro "Código de Conducta", establecemos un conjunto de principios y pautas claramente definidas que guían el trabajo diario de nuestros profesionales. El Código, unido al cumplimiento normativo en todos los países donde estamos presentes, supone el punto de partida para construir una cultura ética y responsable. Se encuentra disponible en nuestra web corporativa, y aplica a todos los empleados de Grünenthal, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica.

Todos los empleados han de leer, comprender y actuar de acuerdo con el Código, a fin de desarrollar sus actuaciones con los más altos estándares éticos, y contribuir al mantenimiento de la buena reputación de Grünenthal.



João Simões
Director General



María José Molero
Directora de Marketing



Javier Martínez
Director de Acceso al Mercado



Álex González
Director de Ventas



Ana Esquivias
Directora Médico



Rosa Moreno
Directora de Recursos Humanos y Comunicación Corporativa



Ignacio Martínez
Director de Gestión Comercial y Licencias



Víctor Ibeas
Director de Supply Chain & Compras



Sara Sentieiro
Directora Financiera



Valle Riera
Directora de IT

EQUIPO DE DIRECCIÓN

El Equipo de Dirección, formado por el director general y los directores de cada unidad de negocio, es el encargado de supervisar la gestión de Grünenthal Pharma y ostenta la autoridad en la toma de decisiones. Garantizan un modelo de negocio alineado con los valores de la compañía, asegurando la creación de valor para nuestros grupos de interés, y trabajando con los más altos estándares de gestión.

Al término de finalización de esta memoria, el comité de dirección de Grünenthal Pharma lo componen:

3

Escuchamos a nuestros grupos de interés

Con el propósito de maximizar el valor que entregamos a nuestros grupos de interés, mantenemos un diálogo constante que promueva relaciones basadas en la confianza y la transparencia. Trabajamos de la mano para conocer sus inquietudes, e implementar mejoras que repercutan en el bien común.

Tener una buena relación con nuestros grupos de interés es una de nuestras principales prioridades. Sus opiniones desempeñan un papel crucial en nuestro camino hacia la sostenibilidad y, gracias a las conversaciones que mantenemos con todos y cada uno de ellos, somos capaces de ir adaptando nuestra estrategia a sus expectativas, sin perder el foco en nuestros valores como compañía.

En nuestra actividad diaria, mantenemos un diálogo bidireccional con nuestros grupos de interés a través del contacto personal y de los diversos canales de comunicación existentes, tanto tradicionales como digitales. Este diálogo nos permite:

- saber qué necesitan y qué esperan de nosotros,
- dar respuesta a sus necesidades y cumplir con sus expectativas,
- poner en práctica planes y actuaciones de beneficio mutuo,
- comunicar información periódica y relevante sobre nuestro compromiso con la sostenibilidad, en su dimensión económica, social y ambiental.

Nuestros principales grupos de interés son aquellos en los que repercute, de manera directa o indirecta, nuestra actividad. Comprender sus necesidades, nos empodera para trabajar juntos y poner en práctica acciones que mejoren el bienestar de las personas:





Pacientes y profesionales sanitarios



- Pacientes
- Médicos
- Sistema Nacional de Salud
- Centros hospitalarios privados
- Personal sanitario
- Prescriptores (farmacéuticos, enfermeros)



Equipo Grünenthal



- Alta dirección
- Mandos intermedios
- Personal
- Potenciales empleados
- Comité empresa (sindicatos)



Proveedores



- Fabricantes externos
- Médicos (consultores de I+D)
- Proveedores de servicios y productos de infraestructura



Comunidad científica y académica



- Sociedades científicas
- Investigadores
- Centros universitarios
- Estudiantes



Gobiernos y administraciones públicas



- Administraciones públicas sanitarias centrales y locales
- Políticos y gobernantes



Medios de comunicación



- Televisión y radio
- Publicaciones médico-científica físicas y digitales
- Prensa nacional y local



Asociaciones

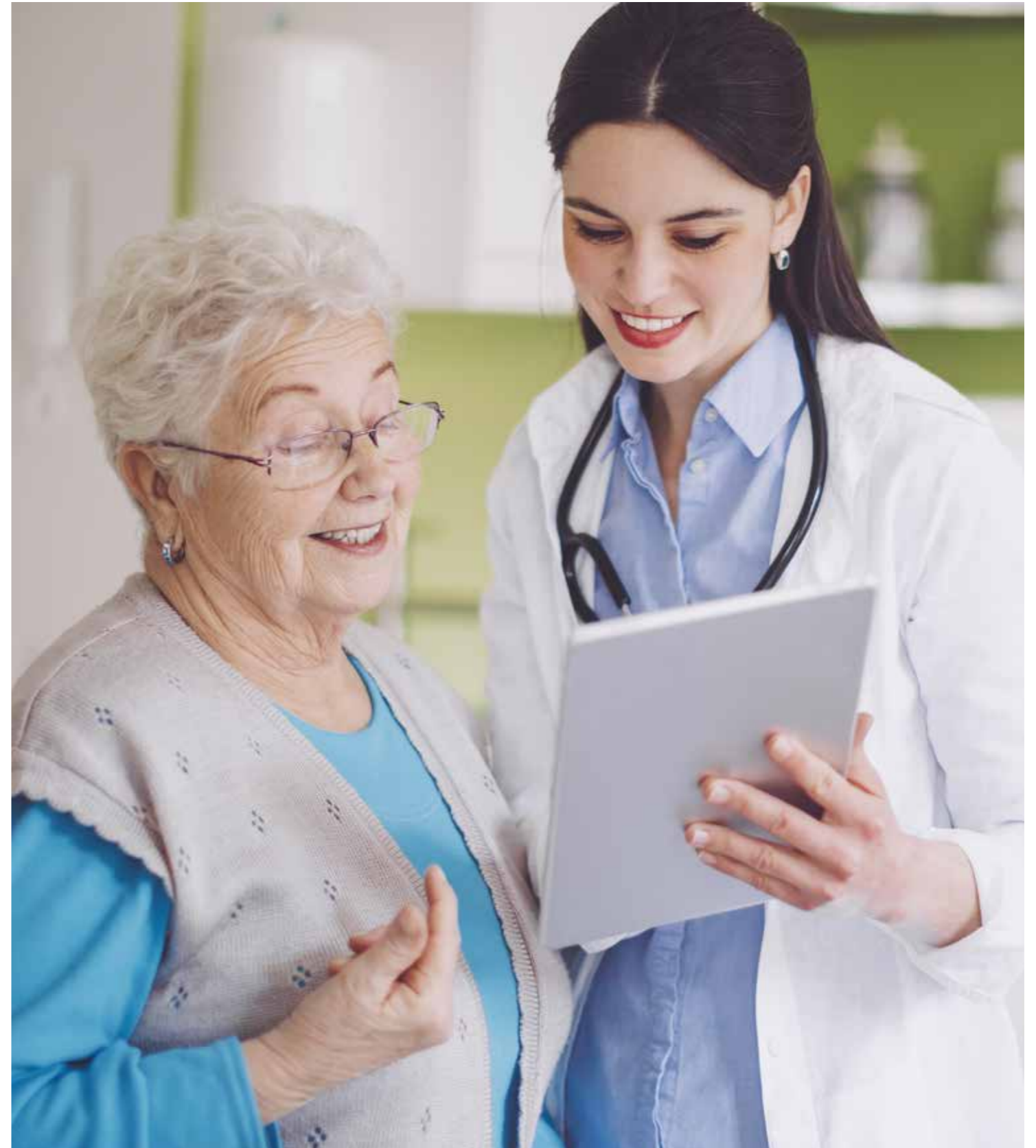


- Organizaciones y asociaciones médicas y de pacientes



Sociedad en general

Los pacientes y los profesionales sanitarios se sitúan en el centro de todo lo que hacemos y, por ello, nos sentimos especialmente vinculados con ellos. Alcanzar nuestras metas no sería posible sin la dedicación y profesionalidad del equipo de personas que forman Grünenthal, que dan lo mejor de sí mismos cada día. Igual de importantes son nuestros proveedores, y la comunidad científica y académica, pues su labor es fundamental para cumplir con nuestro compromiso con la investigación y la innovación. No podemos olvidarnos de la sociedad en su conjunto, beneficiaria de nuestra actividad como compañía responsable.



4

Fomentamos la sostenibilidad en nuestros proveedores

Grünenthal cuenta con una política de gestión de proveedores que asegura la sostenibilidad de la cadena de valor. En el marco de nuestra nueva Política Global de Compras, desarrollamos nuevas formas de relacionarnos que optimicen la relación con nuestros proveedores sobre los clásicos pilares de transparencia, profesionalidad y confianza mutua.

El objetivo de la nueva Política Global de Compras es incrementar el aporte de valor a la compañía y la eficiencia del equipo de compras a nivel mundial. Este objetivo, unido a unas nuevas estructuras a nivel global y regional, nos motiva a buscar fórmulas más ágiles, innovadoras y sostenibles de relacionarnos con nuestros proveedores. Nuevos modelos que, al mismo tiempo, nos permitan seguir teniendo garantía de la responsabilidad social y el comportamiento ético de nuestros proveedores, tanto en sus respectivas organizaciones como en su relación con Grünenthal.

De nuestros proveedores, no solo esperamos la máxima calidad del producto o servicio contratado. Con independencia del servicio que nos presten, requerimos que todos ellos actúen de acuerdo a la legislación pertinente. Asimismo, esperamos que desarrollen su actividad en línea con nuestros estándares éticos, sociales y medioambientales.

A la hora de escoger nuevos proveedores o mantener los existentes, nos regimos por los principios del Pacto Mundial de

la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE. Nos posicionamos totalmente en contra del trabajo infantil, de la explotación laboral, de la discriminación, y de cualquier otro acto que constituya un abuso de los Derechos Humanos. En este sentido, exigimos la misma postura por parte de nuestros colaboradores presentes y futuros.

Para garantizar lo citado anteriormente, Grünenthal dispone de una política explícita de contratación y mantenimiento de proveedores en la que se recopilan los principios de actuación y normas de conducta profesional que éstos han de cumplir para que exista relación contractual. Entre los requisitos que contempla, destacan los siguientes:

- Contar con una estructura económico-financiera madura que les permita prestar los servicios contratados con la máxima calidad, disponiendo en todo momento de los medios materiales y humanos necesarios para ello.
- Cumplir con las obligaciones fiscales y laborales pertinentes, de acuerdo con los plazos fijados por la Seguridad Social.
- No realizar, de manera directa o indirecta, declaraciones o actuaciones que vayan en detrimento del prestigio y buen nombre de Grünenthal.
- Desarrollar su actividad con ética y profesionalidad, de acuerdo con las leyes y normas aplicables, y con los valores que defendemos como compañía, recogidos en el Código de Conducta de Grünenthal.

A través de estas medidas, logramos mantener nuestros altos estándares éticos, denunciando cualquier comportamiento deshonesto, apartado de la ética o inaceptable desde cualquier otro punto de vista.



La excelencia de nuestro equipo de compras

A tenor de todo lo expuesto y con el objetivo de mejorar la citada confianza, transparencia y profesionalidad de nuestros proveedores, en los últimos años, estamos transformando la forma habitual de relacionarnos con ellos, lo que nos permite tener una red de proveedores comprometidos y alineados con nuestro objetivo común. Proveedores respecto a los que, junto a la capacidad de dar respuestas eficaces a las nuevas demandas, continuamos basando nuestros criterios de búsqueda, selección y mantenimiento en criterios de precio, calidad del servicio y valoración del desempeño ambiental y social junto a unos altos estándares, tanto de cumplimiento de la legalidad vigente como de sus propios sistemas de gestión certificados, códigos de buenas prácticas, gestión medioambiental y prevención de riesgos laborales.

Por ello, hace más de un año creamos el Área Global de Compras, enfrentándonos al desafío de trabajar con nuevos equipos e interlocutores a nivel internacional, implementar procesos globales, y coordinar a otros países desde España. Hemos iniciado este camino mediante la implementación de soluciones web como canales de compra altamente eficientes para cubrir ciertas necesidades, como pueden ser la compra de material de oficina, la gestión del material promocional o para dar respuesta a las necesidades urgentes de trabajos de impresión

En este tiempo, hemos implementado nuevos procesos. Para la gestión de la compra on-line del material promocional contamos con la web de S-Farma; para dar respuesta a las necesidades urgentes de trabajos de impresión se ha desarrollado la plataforma de pedidos on-line de Recco y para la adquisición de bienes de bajo coste tanto de equipamiento de IT como de nuestro edificio, se ha implementado una solución de compra vía Amazon Business.

Paralelamente, dentro nuestra filosofía de continuar reduciendo progresivamente el consumo de papel, nos hallamos inmersos en un proceso de digitalización que facilite la íntegra gestión on-line de los pedidos de compra. Con ello hemos logrado mejorar nuestros resultados, pues hemos abaratado el coste medio de nuestras compras de pequeño importe (hasta 100€) en aproximadamente un 30%.

En este contexto, hay un dato del que estamos especialmente orgullosos: el más de medio millón de euros de ahorro conseguido el año pasado por el área de compras de España. Todo un ejemplo de adaptación y superación, pero, sobre todo, un ejemplo de desempeño con excelentes resultados.

Proceso "Due Diligence"

Desde 2014 mantenemos activo el Proceso de homologación de proveedores "Due Diligence", que recoge un conjunto de compromisos que han de regir la actuación de todos nuestros colaboradores, y consagra los valores éticos que tradicionalmente han presidido nuestra relación con ellos.

En este sentido, y enmarcada dentro de la *Business Partner Policy*, se ha rediseñado el *Third Party Due Diligence Project* por el que Grünenthal trata de asegurar la integridad de sus socios, proveedores y colaboradores a nivel mundial.

El objetivo de este proceso sigue siendo el reducir el riesgo de eventuales situaciones susceptibles de entrar en conflicto con la legislación aplicable o con los valores y comportamientos recogidos en el Código de Conducta de Grünenthal.

Para ello, este proceso de evaluación *Due Diligence* nos permite determinar de forma clara y documentada el nivel de riesgo de nuestros colaboradores y poder analizar su situación real en base a criterios objetivos.

Por *Business Partner* se considera cualquier colaborador que tiene relación comercial con Grünenthal. Por relación comercial se entiende el suministro de bienes o la prestación de servicios. Las evaluaciones *Due Diligence* son cometido del responsable funcional de cada área y son promovidas y coordinadas desde la organización global de Compliance a través de los Local Compliance.

Este sistema de evaluaciones constituyen una iniciativa razonable dirigida a prevenir riesgos inaceptables y a tratar de garantizar el interés y la seguridad de Grünenthal.

Estamos orgullosos de poder decir que, a finales de 2018, el porcentaje de proveedores homologados superaba la cifra del 95% por volumen de gasto.



5

Creamos valor desde el compromiso

Mantenemos una apuesta decidida por la innovación, confiando en la I+D como motor de crecimiento. Gracias a nuestro excelente equipo humano y a la tecnología más avanzada, trabajamos para mejorar la calidad de vida de nuestros pacientes.

La creación de valor presente y futuro es uno de los pilares sobre los que se asienta la estrategia de Grünenthal. Nuestro proceso de creación de valor se materializa en cuatro compromisos que guían nuestras actuaciones:

Compromiso con la seguridad

Conscientes de la repercusión que tiene nuestra actividad en la salud de los pacientes y en la sociedad, la seguridad tiene una alta prioridad en nuestro día a día: evaluamos cuidadosamente todos los productos antes de su comercialización, utilizando métodos de evaluación que detecten amenazas o posibles riesgos.

De manera adicional, nos comprometemos a cumplir con los requisitos reguladores y legislativos aplicables con respeto a la seguridad y etiquetado de productos, y a obtener y mantener todas las licencias, permisos y certificaciones necesarias para desarrollar nuestra actividad.

Consideramos que todo ello es necesario para realizar un negocio responsable, y construir y mantener la confianza de nuestros grupos de interés en Grünenthal y sus productos.

Compromiso con la I+D

Salvaguardar el futuro a través de la investigación es un componente fundamental de nuestra filosofía corporativa. Desde nuestros inicios, focalizamos gran parte de nuestros esfuerzos en la creación de líneas de investigación, innovación y desarrollo de nuevos productos que tengan un impacto positivo en la vida de los pacientes.

Nuestros centros de I+D se centran en el descubrimiento de nuevos compuestos y en la realización de estudios preclínicos y clínicos, así como en otros proyectos del campo de los analgésicos.

Contamos con equipos de profesionales en la Unidad de Desarrollo Clínico Global de Grünenthal, donde se esfuerzan por descubrir nuevas opciones terapéuticas para el tratamiento del dolor. Además, esta unidad participa en todas las fases de desarrollo de un compuesto nuevo, desde la investigación preclínica hasta la elaboración del expediente donde se solicita la autorización de comercialización, realizando labores y trabajos científicos y operativos multidisciplinares.

A continuación, se detallan las principales magnitudes económicas relativas a Grünenthal España durante los años 2017 y 2018:

	2018	2017
Cifras anuales de ventas	167.328.933 €	168.220.249 €
Cifra anual de costes de explotación:	159.790.072 €	160.340.498 €
Costes de personal:	25.294.035 €	25.421.254 €

Los buenos resultados cosechados por Grünenthal no serían posibles sin el esfuerzo de nuestros empleados. Nos sentimos en deuda con ellos y, por ello, premiamos su fidelidad y profesionalidad a través de beneficios sociales (planes de pensiones, formación continua, seguros de accidentes...) que mejoren su calidad de vida.

El importe económico de los beneficios sociales a trabajadores (planes de pensiones, planes de compensación flexible y seguros de vida) fue de **493.791 €** en el año 2017 y ascendió a **554.443 €** en el año 2018.

Compromiso con el diálogo

En Grünenthal fomentamos la comunicación con los pacientes a lo largo del ciclo de vida de nuestros productos: desde los estudios clínicos, hasta el posterior uso por parte del paciente. Todas las interacciones se hacen desde el respeto, manteniendo altos estándares éticos y cumpliendo con las leyes aplicables.

El diálogo con los pacientes se sitúa en el centro de nuestros procesos de I+D, pues consideramos que, únicamente escuchando sus necesidades reales, podremos desarrollar soluciones innovadoras que den respuesta a sus preocupaciones y mejoren su calidad de vida.

Durante el proceso de innovación, resulta crucial escuchar también la voz de la comunidad científica y académica, y de los profesionales sanitarios, ya que son los que utilizan con sus pacientes los tratamientos desarrollados.

Compromiso con la transparencia

Desde que iniciamos nuestra actividad en España, somos parte de la Asociación Nacional Empresarial de la Industria Farmacéutica (Farmaindustria) que, a su vez, pertenece a la Asociación Europea de Asociaciones de la Industria Farmacéutica (EFPIA).

Como miembro de la EFPIA, Grünenthal apoya el código de transparencia publicado por la citada asociación, con el que nos comprometemos a informar públicamente de los pagos y transferencias de valor que nuestra compañía realiza a los profesionales y organizaciones sanitarias, a fin de demostrar que nuestra relación con ellos se desarrolla conforme a la ética y la profesionalidad.

Así pues, en 2018 publicamos los pagos y transferencias correspondientes al año anterior, e hicimos lo propio en 2017. Al tratarse de información sensible, estos datos aparecen publicados conforme a la normativa española sobre protección de datos, y que pueden consultarse en la sección de Compliance de nuestra página web www.grunenthal.es.

El valor económico de las donaciones realizadas por Grünenthal así como el detalle de beneficiarios aparece recogido a continuación:



Año 2017. Total donaciones 188.325€

Beneficiario	Importe
Fundación COFARES	4.000,00
Fundación Universidad Rovira i Vigili	4.000,00
Asociación Xerezana de Investigación Oncología	1.500,00
Asociación de dolor pélvico perineal crónico	1.400,00
Sociedad Canaria de Rehabilitación y Dolor	2.500,00
Institut de Recerca Biomèdica de Lleida (IRB LLEIDA)	350,00
Asociación Onubense para el Desarrollo de la Oncología (AODO)	7.000,00
Liga Reumatológica Galega	2.000,00
Asociación Española de Pacientes con dolor neuropático deuralgia de trigémino y disfunción de la articulación temporomandibular (AEPA ATM)	1.500,00
Fundación Clinic per a la Recerca Biomèdica	4.000,00
Fundación envejecimiento y salud	132.175,00
Fundación Quirón Salud	7.500,00
Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria	15.800,00
Fundación de Investigación Biomédica Hospital Clínico San Carlos	500,00
Fundación de Investigación Biomédica Hospital 12 de Octubre	600,00
Instituto Investigación Sanitaria Hospital Universitario Clínico San Carlos (IDISSC)	1.500,00
Asociación Médica para la investigación y docencia de Albacete (AMIDA)	2.000,00

Año 2018. Total donaciones 15.050€

Beneficiario	Importe
Asociación para el Estudio y la Investigación de enfermedades reumáticas de Elx y el Baiz Vinalopo	450,00
Asociación Xerezana de Investigación Oncológica (AXIO)	1.500,00
Asociación Española de Pacientes con dolor neuropático, neuralgia y trigémino y disfunción de ATM	1.000,00
Liga Reumatológica Española Asociación Contra el Reumatismo	4.000,00
Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valedecilla	500,00
Fundación para el fomento de la investigación sanitaria y biomédica de la Comunidad Valenciana	1.000,00
Plataforma de organizadores de pacientes	3.000,00
Sociedad Española de médicos de atención primaria	3.000,00
Institución Liga Reumatológica Galega	600,00

En nuestro compromiso con la transparencia, creemos que compartir la información sanitaria es fundamental para el buen funcionamiento de los servicios sanitarios, para la seguridad del paciente y para avanzar en la investigación y mejorar la salud pública.

Por ello, desde 2018 publicamos abiertamente los resultados de los ensayos clínicos patrocinados por Grünenthal utilizando resúmenes comprensibles realizados por expertos, en nuestra Declaración de Divulgación Pública, aunque todo ello sin obviar ni la Ley de Protección de Datos ni nuestra propia política de Protección de Datos recogida en nuestro Código de Conducta.

6

Nuestros empleados

Contamos con un equipo humano valioso y comprometido, que resulta clave para alcanzar la excelencia en todo lo que hacemos. Gracias a los profesionales que forman parte de Grünenthal, estamos preparados para dar un servicio de calidad a nuestros pacientes.

Nuestros empleados marcan la diferencia, sabemos que, sin ellos, no sería posible nuestra labor. Nos esforzamos día a día por dar solución a sus necesidades y cubrir sus expectativas. Para ello, Grünenthal cuenta con una estrategia de gestión de personas que se asienta sobre seis ejes de actuación:

1. Fomentamos la igualdad de oportunidades y nos posicionamos en contra de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza, orientación sexual, religión u otros.
2. Promovemos el respeto entre las personas y apoyamos el derecho a la libertad de expresión, siempre que las opiniones se realicen de acuerdo al Código de Conducta de la Compañía.
3. Impulsamos la búsqueda de nuevas fórmulas de trabajo que permitan a los empleados tener una mejor conciliación entre su vida laboral y personal.
4. Ejecutamos nuestros procesos de selección desde el rigor y la transparencia, evaluando a los potenciales candidatos desde una mirada imparcial.
5. Impulsamos iniciativas que ayuden a crecer personal y profesionalmente a nuestros empleados, a través de la promoción interna y la formación continua.
6. Aspiramos a proporcionar a nuestros equipos el lugar de trabajo más seguro posible, promoviendo su salud y bienestar, tanto física como mental.

El objetivo final es construir un marco integral de actuaciones basado en el hecho de que las personas son nuestro principal activo, por lo que su satisfacción y su implicación es determinante para nuestro futuro.

En esta línea, trabajamos en la mejora continua para asegurar que nuestra política de gestión del capital humano se ejecuta de acuerdo a los cambios sociales y a las nuevas necesidades que puedan surgir por parte de nuestros equipos.

Por sexto año consecutivo, somos una de las mejores empresas para trabajar en España

La motivación y el reconocimiento es clave para la productividad y la excelencia en el trabajo, como así lo demuestra la presencia de Grünenthal España en la lista de las mejores empresas para trabajar en nuestro país.

Grünenthal España ocupa la 10ª posición en la categoría de compañías que tienen entre 250 y 500 empleados, según el ranking 'Best Workplaces España 2018', elaborado por la consultora internacional Great Place to Work. Además, somos una de las 6 mejores empresas farmacéuticas para trabajar en España.

Los analistas de Great Place to Work evalúan a las compañías en base a dos criterios: la encuesta a los empleados Trust Index, y el cuestionario a la gerencia Culture Audit. Mediante estos instrumentos, la consultora evalúa con claridad la experiencia de los empleados en su lugar de trabajo, y la efectividad de las prácticas corporativas.

Formar parte de este prestigioso ranking es una recompensa a nuestra pasión por el trabajo: nos apasiona lo que hacemos y lo demostramos cada día en el entusiasmo que ponemos en ello. Tenemos la suerte de poder decir que todos nuestros empleados participan de forma activa para conseguir la excelencia en su puesto de trabajo y también como equipo.

Evolución de nuestra plantilla

A finales de 2017 Grünenthal España contaba con un equipo de 254 empleados, continuando una tendencia ascendente desde 2014. De ellos, un 98,8% tenían contratos laborales indefinidos, lo que evidencia nuestra firme apuesta por el empleo estable y de calidad.

A término de 2018, la plantilla de Grünenthal España estaba formada por 251 trabajadores. Durante ese año, 228 personas contaron con un contrato indefinido, representando el 90,83%. La diversidad es un aspecto muy relevante para nosotros, ya que enriquece la cultura de la compañía. En este sentido, la plantilla de 2017 estaba formada por un 44,9% de mujeres, mientras que en 2018 representaban el 48,2%.

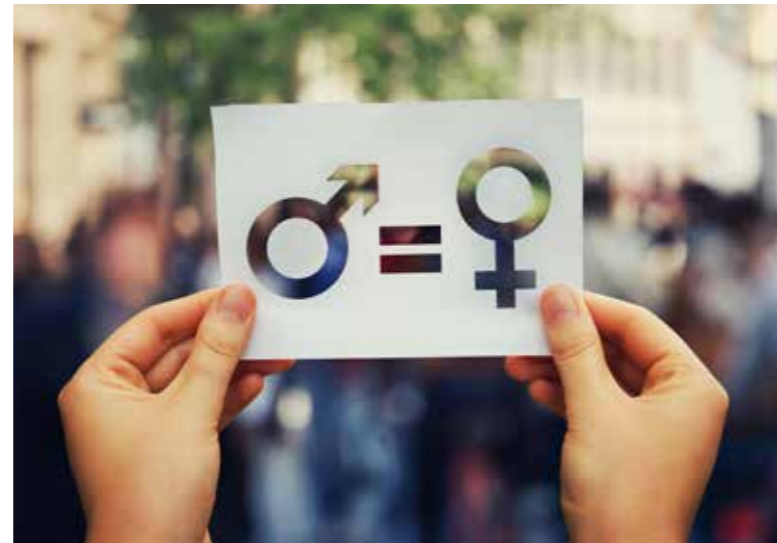
La siguiente tabla muestra los datos detallados de la contratación correspondientes a los años 2017 y 2018:

	Indefinidos	Temporales
2017	251	3
2018	228	23

Todos los empleados de Grünenthal España se encuentran amparados por el Convenio Colectivo de la Industria Química, así como por el Estatuto General de los Trabajadores.

Plan de Igualdad

La diversidad de género y la igualdad de oportunidades es un eje de actuación estratégico para Grünenthal. Promovemos el respeto en todas sus formas, penalizando cualquier actuación discriminatoria o que suponga un abuso.



El Plan de Igualdad recoge los compromisos suscritos por Grünenthal, en el mantenimiento y desarrollo de políticas de igualdad y conciliación. De esta manera, garantizamos que nuestros empleados pueden desarrollar su carrera profesional con independencia de su sexo, edad o raza, entre otros factores.

Este conjunto ordenado de medidas, fueron adoptadas en 2010 tras realizar un diagnóstico de situación en el que se detectaron las diferentes áreas que contempla el plan:



Tras la fase de análisis, definimos los objetivos concretos a alcanzar, las prácticas a llevar a cabo para su consecución, y el establecimiento de sistemas de seguimiento eficaces para la evaluación de los objetivos fijados. A continuación, se resumen las medidas implantadas durante los últimos años:

- **Protocolo de prevención y actuación ante el acoso:** penalizamos cualquier acto que atente contra la dignidad de las personas, y cree situaciones intimidatorias, denigrantes u ofensivas. Para ello, establecemos las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- **Programas específicos en materia de igualdad:** disponemos de programas de concienciación y sensibilización dirigidos a toda la plantilla.
- **Espacio de igualdad en la intranet:** la intranet de la compañía cuenta con una sección especial de "igualdad" con el objetivo de concentrar en la misma todas las acciones presentes y futuras relativas a la igualdad de oportunidades.
- **Apoyo a la maternidad/paternidad:** a fin de facilitar la conciliación laboral y familiar, los empleados que se encuentren en situación de baja laboral por maternidad/paternidad, pueden participar en las actividades formativas que tengan lugar durante su ausencia. Además, la Compañía ofrece una semana extra en casos de baja por maternidad y, tanto los padres como las madres, pueden solicitar la política de reducción de la jornada laboral o los contratos a jornada parcial.

Nombramiento de Agente de Igualdad

Nuestro agente de igualdad vela por el correcto cumplimiento de estas y otras medidas recogidas en el Plan de Igualdad, al tiempo que actúa como intermediario entre la empresa y los empleados en lo referente a las políticas contempladas en el mismo.

Con el objetivo de garantizar que todas medidas se trasladan a la acción, mantenemos reuniones periódicas sobre el correcto cumplimiento de estas, revisándolas junto a nuestro agente de igualdad e instaurando mecanismo de actuación y mejora.

Nuestro objetivo es seguir trabajando y contribuyendo a la diversidad de género y nuestra política de igualdad en todas nuestras áreas. Actualmente estamos trabajando en la elaboración de un estudio y posterior informe sobre brecha salarial en Grünenthal. Para ello utilizaremos la misma metodología que empleamos en el Plan de Igualdad con la ayuda de una empresa externa especializada que realizará el diagnóstico de nuestra situación actual y en función de las conclusiones, tomaremos las medidas necesarias para reducir la posible brecha salarial que exista entre nuestros profesionales.

En Grünenthal trabajamos por conseguir estos objetivos teniendo siempre presente nuestro compromiso con la más alta calidad del empleo para que sea estable, cualificado e igualitario, y con un alto compromiso con las mujeres y los jóvenes talentos. Por eso, nos enorgullece ser una de las pocas compañías que tiene un Equipo de Dirección completamente paritario y con una plantilla en la que el número de hombres y de mujeres ronda la igualdad (48% mujeres y 52% hombres). En 2018 la diversidad se incrementó un 3% con respecto a 2017. No obstante, sabemos que aún hay camino que recorrer, y por ello queremos seguir trabajando por un diversidad de género en todas nuestras áreas.

Conciliación laboral y personal

En Grünenthal hacemos posible que todos nuestros empleados concilien su trabajo con su vida familiar y privada, ofreciendo beneficios sociales que van más allá de lo exigido legalmente y que se adaptan a la realidad de cada trabajador.

Nuestros valores se aplican, en primera instancia, a nuestro equipo. Como empresa perteneciente al sector sanitario, nuestro compromiso con la salud y el bienestar debe empezar con nuestros empleados, pues son nuestro mayor activo y de ellos depende la creación de valor para la empresa.

En esta labor, consideramos esencial mantener un diálogo constante con nuestros equipos con el fin de conocer su opinión, sus problemas y sus expectativas, y ajustar las políticas internas a sus necesidades.

Fruto de este diálogo, Grünenthal tiene implantadas una serie de iniciativas encaminadas a mejorar la calidad de vida de nuestros profesionales, favorecer la conciliación e impulsar el desarrollo profesional, manteniendo la motivación y el compromiso.

En función del área que cubren, estas iniciativas se engloban en cinco grupos:

01

Flexibilidad espacial y temporal

Suprimimos la rigidez en los horarios y proporcionamos a los trabajadores un mayor grado de independencia para compatibilizar su trabajo con su tiempo familiar y de ocio.

02

Formación y clima laboral

Promovemos un entorno laboral saludable, formando a nuestros empleados desde la igualdad y el respeto, escuchándoles, y reconociendo su valor.

03

Retribución y compensación

Remuneramos a nuestros trabajadores de manera justa y ecuánime, satisfaciendo tanto sus necesidades económicas como las de índole social y familiar.

04

Salud y bienestar

Velamos por la salud física y mental de nuestros empleados a través de iniciativas que potencien su bienestar, tanto en su dimensión profesional como personal.

05

Medidas adicionales

Este grupo de medidas recoge iniciativas no contempladas en las categorías anteriores, y que completan los beneficios sociales que reciben nuestros trabajadores.



1. Flexibilidad espacial y temporal

- **Horario de entrada y salida flexible:** los empleados pueden decidir su horario de entrada en un intervalo comprendido entre las 7:00 y las 9:30 h. En función de la hora de entrada, se establece la de salida.
- **Horario de comida a la carta:** el horario destinado al almuerzo se sitúa entre las 13:45 y las 15:45 h. Los trabajadores pueden hacer un uso total o parcial del tiempo establecido, con un mínimo de 30 minutos. En función del tiempo utilizado, pueden adelantar su hora de salida.
- **Teletrabajo un día a la semana:** los empleados tienen la posibilidad de trabajar fuera de las instalaciones de la empresa un día a la semana, siempre y cuando las características de su puesto así lo permitan. De manera adicional, fomentamos el uso de videoconferencias para evitar hacer desplazamientos innecesarios.
- **Jornada reducida los viernes:** a fin de alargar el descanso y la desconexión de nuestros profesionales, éstos disfrutan de un horario reducido los viernes que les permite tener la tarde libre, compensando esas horas durante el resto de la semana.
- **Reducciones de jornada:** todo trabajador que lo solicite, puede acogerse a reducciones de jornada o contratos de jornada parcial para el cuidado de hijos.

- **Semana extra por maternidad:** los empleados tienen derecho a 17 semanas de baja por causa de maternidad, una semana más de la contemplada por la legislación.
- **Tarde libre por cumpleaños:** nuestros trabajadores finalizan su jornada laboral a las 14:00 h. cuando su cumpleaños coincide con un día laborable, con independencia de su antigüedad en la empresa.

2. Formación y clima laboral

- **Acciones formativas dentro del horario laboral:** la formación que reciben nuestros empleados tiene lugar dentro del horario laboral y en las instalaciones de la empresa, siempre que sea posible. Además, a través de la herramienta Employee Dialogue, evaluamos el desempeño y el desarrollo profesional de los trabajadores y garantizamos la igualdad en el acceso a la información.
- **Sensibilización en materia de igualdad:** todos los empleados reciben, con independencia de su cargo, formación en materia de igualdad de género. Adicionalmente, nuestro Agente de Igualdad vela por el correcto cumplimiento de las medidas establecidas en este ámbito por la Compañía.
- **Encuesta de clima laboral:** participamos en la encuesta Great Place to Work con carácter bienal. Nuestros empleados responden a la misma desde el anonimato, lo que nos permite conocer de primera mano sus opiniones y detectar áreas susceptibles de mejora.

- **Actividades en equipo:** organizamos actividades de Team Building a lo largo del año que permiten a los miembros de la empresa definirse como un verdadero equipo, favoreciendo las relaciones interpersonales, reforzando la confianza mutua, e impulsando el compromiso y la motivación.
- **Premios por antigüedad y fidelidad:** cuando los trabajadores cumplen 15 y 25 años en la plantilla, celebramos un acto de homenaje en el que reconocemos su labor y agradecemos su confianza y dedicación. De manera complementaria, organizamos diferentes actividades de reconocimiento para empleados impulsadas tanto desde la dirección como desde sus propios compañeros.

3. Retribución y compensación

- **Sistema de retribución equitativo:** la retribución salarial se fundamenta en el principio de no discriminación por razón de sexo, raza o cualquier otro motivo, valorando como criterios superiores la competitividad y el rendimiento obtenido. El salario se establece en función de las características de cada puesto de trabajo, de su clasificación profesional a nivel internacional y de las buenas prácticas de mercado en nuestra industria de referencia. Esto garantiza que haya unas bandas salariales claras y ajustadas al mercado, y que las personas con las

mismas aptitudes y conocimientos puedan desarrollarse bajo un plan de carrera transparente.

- **Retribución flexible:** nuestros empleados tienen a su disposición un sistema de retribución personalizado, que les permite sustituir parte de su retribución monetaria por productos o servicios ajustados a sus necesidades, tales como cheques restaurante, tickets de guardería, seguros de asistencia médica o contribuciones al plan de pensiones, entre otros.
- **Beneficios extra salariales:** ofrecemos beneficios sociales que van más allá de lo exigido legalmente y que se aplican a toda la plantilla. Todos los empleados cuentan con un seguro de accidentes, un seguro de vida, un plan de previsión social empresarial y un sistema de retribución variable basado en la consecución de objetivos.

4. Salud y bienestar

- **Asistencia sanitaria:** los empleados que lo soliciten, pueden ser atendidos semanalmente por un médico de empresa que acude a nuestras instalaciones.
- **Comedor:** en el horario de comida establecido (de 13:45 a 15:45 h), los trabajadores tienen acceso a un comedor en el que disponen de microondas, frigoríficos y máquinas expendedoras.

- **Alimentación saludable:** los empleados disponen de un servicio de comidas externo en el que se ofrece una carta de platos saludables a coste reducido.
- **Servicio de fruta:** todos los días del año ponemos a disposición de nuestros empleados, bandejas de fruta de temporada de manera gratuita.
- **Sistema de agua purificada:** en septiembre de 2017 se sustituyeron las botellas de plástico por un sistema de agua purificada de máxima calidad, que incluye botellas de vidrio reutilizables, entregando una a cada empleado. De este modo, además de reducir los costes económicos, hemos contribuido en gran medida a reducir el impacto medioambiental que causa la producción y residuos del plástico.

5. Medidas adicionales

- **Aparcamiento gratuito:** disponemos de plazas de garaje ubicadas en las instalaciones de la empresa para que, todo el que lo necesite, pueda estacionar su vehículo.
- **Lavado de coches:** contamos con un acuerdo con un proveedor externo en el lavado de vehículos que se desplaza a nuestras oficinas a fin de limpiar el coche de todo empleado que lo solicite.

Atracción y retención del talento

Las personas y su talento es el valor más apreciado en nuestra compañía. Por ello, prestamos especial atención a nuestros procesos de selección, que se ejecutan desde la máxima transparencia y objetividad. Nos ocupamos de que nuestros empleados continúen creciendo profesionalmente e identificamos y aprovechamos todo su potencial.

Implementamos políticas de selección y contratación que garantiza la igualdad de oportunidades. Nuestros métodos de selección obedecen únicamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, no realizando ningún tipo de discriminación ni atendiendo a recomendaciones interesadas.

Este proceso se ejecuta en base a las siguientes pautas de actuación:

1. Promoción interna: una de nuestras estrategias es desarrollar sistemáticamente a nuestros talentos dentro de la compañía para asegurar que los puestos clave se cubran con los mejores talentos internos, por lo que, siempre que surge una nueva oportunidad laboral valoramos, en primera instancia, a los empleados que ya forman parte de la compañía. Todos nuestros empleados pueden consultar las vacantes disponibles en la herramienta de gestión de Recursos Humanos, así como en la intranet corporativa.

2. Publicación de ofertas laborales: cualquier persona que lo desee puede aplicar a los procesos de selección abiertos en todos los países en los que Grünenthal tiene actividad. Las oportunidades profesionales se encuentran disponibles en la sección Trabajar en Grünenthal de la web corporativa. De manera adicional, se pueden configurar alertas por email cada vez que se publique una nueva vacante ajustada a las preferencias del candidato (país, tipo de contrato, cargo, etc.).

3. Valoración de las candidaturas: para garantizar la máxima equanimidad en el proceso de selección, las candidaturas son evaluadas por más de una persona. En concreto, las evalúa un equipo de recursos humanos, los responsables del departamento asociado a la vacante, y otros interlocutores de departamentos relacionados.

4. Criterios de selección: las candidaturas son evaluadas en base a un modelo de selección por competencias, no excluyendo a ninguna persona por razones no objetivas. Para ello, se realiza un análisis de los conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para desempeñar correctamente las labores asociadas al puesto, y se analiza si coinciden con la información presentada por el candidato.

5. Entrevista personal y herramienta de competencias: las entrevistas personales realizadas a los candidatos se complementan con la realización de una prueba objetiva a través de la aplicación informativa eValue. La metodología de esta herramienta está basada en un conjunto de 37 indicadores de comportamiento, mediante los que se evalúan aspectos concretos de cada competencia. Tras la realización de la prueba, se genera un informe para cada candidato, donde se especifica la puntuación obtenida y su correspondiente interpretación. En el caso de los procesos de selección internos, es frecuente la realización de una evaluación externa y una entrevista personal basada en las competencias del puesto y los valores de la compañía.

6. Programa de referencias: disponemos de un programa interno de referencias en el que los empleados de Grünenthal pueden dar a conocer las oportunidades profesionales a amigos, conocidos u otros profesionales con talento. Para agradecer su labor, la compañía otorga un pequeño incentivo al empleado que facilite la referencia en el caso de que el potencial candidato sea finalmente contratado.

Formación y desarrollo profesional

La filosofía de aprendizaje y desarrollo de Grünenthal ha sido definida para impulsar el aprendizaje y el desarrollo de nuestros empleados hacia un objetivo común: Queremos que nuestra gente fortalezca sus capacidades personales. Esto nos permitirá a cada uno de nosotros alcanzar nuestro pleno potencial y contribuir a la realización de nuestras aspiraciones personales.

Con el propósito de mantener nuestros niveles de eficacia, cada año aprobamos un Plan de Desarrollo Personal individualizado para cada trabajador, que se adapta a las necesidades que cada persona requiera en su puesto de trabajo. Cada uno de los empleados junto con su responsable directo definen los objetivos a conseguir en el plan, así como las acciones que han de realizarse para alcanzar dichos objetivos.

Cada empleado es responsable de su propio desarrollo, es decir, tiene el deber de crear su propia visión de cómo quiere hacer su trabajo, incluso mejor de lo que ya lo hace. Para ello ha de identificar las aspiraciones de desarrollo y definir lo que quiere lograr, realizar una autoevaluación realista de sus propias fortalezas y debilidades, identificar oportunidades y formas de aprender, ser activo en la identificación de oportunidades de promoción.

El desarrollo de las personas es también una tarea de liderazgo imperativa, es decir, cada gerente tiene que proporcionar orientación, dirección e ideas a los empleados para el desarrollo, así como garantizar la libertad y proporcionar oportunidades y el entorno adecuado para desarrollar, guiar y apoyar a los empleados cuando se presenten oportunidades, aunque signifique una pérdida para el equipo.

Actuar como un modelo a seguir para el desarrollo de las personas, por ejemplo, proporcionando *feedback*. El *feedback* constructivo es un requisito básico para el desarrollo. Nos permite identificar sistemáticamente los puntos fuertes y las necesidades de desarrollo para definir pasos significativos y medir las mejoras.

Consideramos el aprendizaje y el desarrollo como una parte integral del trabajo diario. Las medidas de aprendizaje fuera

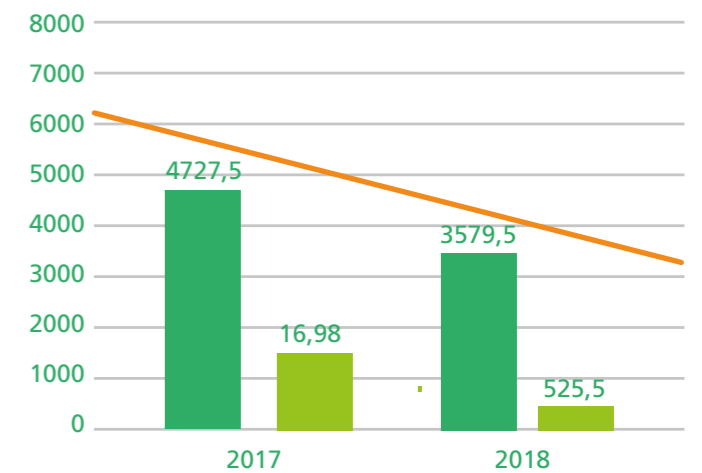
del trabajo, como la formación, son medidas complementarias para inspirar y proporcionar conocimientos básicos. Aproximadamente el 80% del aprendizaje debe ocurrir en el trabajo.

El aprendizaje aquí tiene lugar en el trabajo diario, a menudo de forma inconsciente y casual. Las habilidades, conocimientos y competencias que se requieren para una determinada tarea se enseñan o se prueban directamente, se experimentan y se interiorizan en el entorno laboral. Por lo tanto, el aprendizaje en el trabajo generalmente no requiere material de capacitación ni salas de enseñanza. Los gerentes o compañeros actúan como formadores y transfieren sus habilidades, conocimientos y competencias a otro empleado. En el trabajo, el aprendizaje también puede consistir en exponer a un empleado a nuevos retos y tareas; las nuevas habilidades y competencias se derivan de las experiencias individuales adquiridas en el proceso de dominar estos retos. Por lo general, es la forma más eficaz y sostenible de aprender y desarrollar competencias, ya que los patrones de comportamiento necesitan ser entrenados y experimentados en la vida diaria para familiarizarse.

Ejemplos típicos de aprendizaje en los métodos de trabajo son el enriquecimiento laboral, la ampliación del trabajo y la rotación laboral.

Además de la formación *on the job*, en 2017 se realizaron un total de 6425,5 horas de formación formal, en las que participaron 363 participantes (media de formación por persona 25,7 horas). Asimismo, en 2018 se realizaron un total de 4105 horas de formación formal, en las que participaron 610 participantes (media de formación por persona 16,42 horas).

A continuación, se detallan las áreas y los contenidos de las horas de formación impartidas en 2017 y 2018:



	Cursos 2017	Cursos 2018	Participantes 2017	Participantes 2018
Competencias generales	9	15	98	517
Competencias técnicas	34	24	245	78
Idiomas	1	2	20	15

Seguridad, salud y bienestar

Seguimos muy de cerca la seguridad de nuestros empleados, otorgando una alta prioridad a la correcta adecuación de los espacios de trabajo, la prevención de accidentes laborales, y la mejora de la salud y bienestar en general.

Promover la seguridad, la salud y el bienestar de los profesionales que forman Grunenthal es uno de nuestros compromisos críticos. En esta línea, fomentamos una mayor toma de conciencia en toda la organización, y adoptamos cuantas medidas preventivas sean necesarias para garantizar que cada empleado desarrolle su labor en un entorno de trabajo seguro y saludable.

Vamos un paso más allá de las previsiones legales en materia de prevención de riesgos y de salud laboral, a través de una serie de iniciativas que buscan el bienestar de nuestros empleados, no solo como profesionales, sino como personas.

Estas iniciativas se materializan en nuestro sistema de gestión de seguridad y salud laboral, en el que consideramos esencial:

- Cumplir con la normativa vigente en salud y seguridad laboral.
- Disponer de mecanismos y procesos que nos permitan adaptarnos rápidamente a posibles cambios legislativos.
- Concienciar a todos los niveles de la compañía de la importancia de actuar conforme a las medidas de prevención establecidas.

- Desarrollar acciones formativas que aumenten la sensibilización de los equipos y fomenten el cumplimiento de las normas.
- Hacer una evaluación de riesgos y aplicar las medidas preventivas necesarias en cada puesto de trabajo.
- Realizar un análisis permanente de los riesgos en los distintos puestos, actualizando los mecanismos de prevención cuando sea necesario.


Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud laboral se ajusta y revisa periódicamente, garantizando que se adapte a los diferentes puestos de trabajo y a su constante evolución.

Desde 2001, esta labor es desempeñada por un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, un equipo que vela por la correcta puesta en marcha y evaluación de programas de prevención de riesgos laborales y por el desarrollo de iniciativas sobre métodos y procedimientos para una efectiva prevención de posibles contingencias, al tiempo que promueve y participa en la elaboración de nuevas iniciativas y proyectos para mejorar las posibles deficiencias existentes.

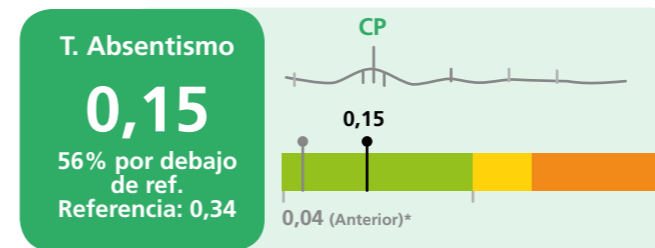
El esfuerzo realizado por Grunenthal en lo referente a los accidentes y sus repercusiones se ha visto reflejado año a año en los indicadores de seguridad y salud, situados por debajo de la media del sector.

En concreto, la tasa de absentismo laboral fue un 60% inferior a la media durante el año 2017, y un 62% menor a término de 2018. La mayoría de bajas laborales fueron causadas por enfermedades comunes, siendo éstas de gravedad leve. En los siguientes gráficos se muestran los datos detallados correspondientes a 2017 y 2018:

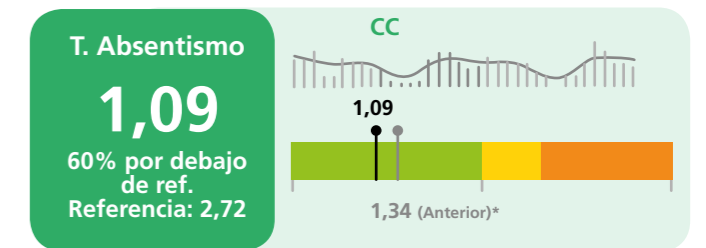
2017

 T. Absentismo **está un 60% por debajo** de la referencia


CP: ACCIDENTES



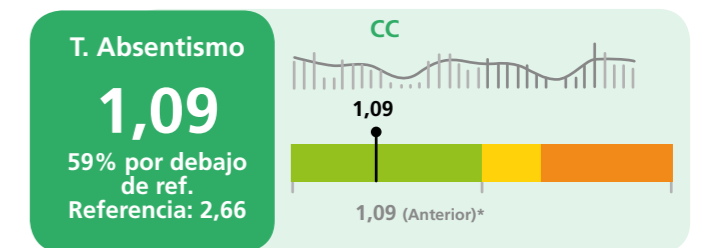
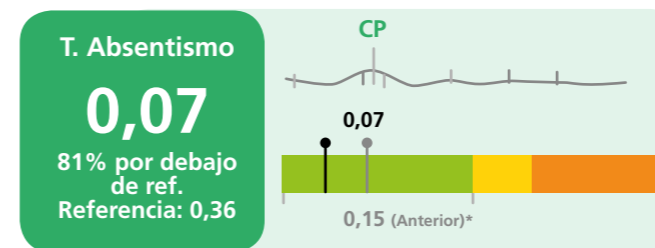
CC: ENFERMEDAD



2018

 T. Absentismo **está un 62% por debajo** de la referencia

Índices por Contingencia



A pesar de los buenos resultados obtenidos, consideramos primordial continuar invirtiendo en prevención de riesgos laborales mediante una formación y supervisión constantes.

Grunenthal tiene concertada la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la mutua Ibermutua; con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA), para las especialidades de medicina del trabajo, y con Cualtis, de ergonomía y psicología.



7

Compromiso con la sociedad

Queremos ser un agente positivo para la sociedad, contribuyendo a su desarrollo a través de acciones e iniciativas que van más allá de nuestra actividad como empresa farmacéutica.

Como compañía perteneciente al ámbito de la salud, nuestro compromiso con el bienestar se extiende a nuestra preocupación por la sociedad en su conjunto. Nuestra contribución social se desarrolla en buena parte a través de la Fundación Grünenthal, fundada en el año 2000 con el propósito de mejorar la vida de los pacientes que sufren dolor, tal y como recoge su lema “vivir sin dolor, vivir mejor”.

FUNDACIÓN GRÜNENTHAL

La Fundación Grünenthal es una entidad privada y sin ánimo de lucro, que desarrolla su actividad bajo tres pilares:

- Formación: tanto de los profesionales sanitarios, como de los estudiantes de Medicina y otras titulaciones de Ciencias de la Salud, especialmente en el ámbito del dolor; pero también a los propios pacientes, familiares y cuidadores
- Investigación: llevamos a cabo proyectos de investigación en la lucha contra el dolor, en especial contra el dolor infantil, en el área de formación de profesionales, y en el área de relaciones Institucionales.
- Colaboración: con sociedades científicas, instituciones académicas y sanitarias, y organizaciones de pacientes, creando vínculos y alianzas para fomentar la sensibilización y concienciación sobre el dolor en la sociedad en general.

Órganos de gobierno

Los patronos son los encargados de representar, dirigir y administrar la Fundación, velando por cumplir su propósito y administrando correctamente su patrimonio. Al término de la preparación de este informe, el patronato estaba formado por:

Presidente:

- D. João Simões, director general de Grünenthal Pharma

Patronos:

- Dr. D. Benjamín Abarca Buján, médico de familia (Servicio Gallego de Salud)
- Prof. Dr. D. Alfredo Carrato Mena, catedrático y jefe de Servicio de Oncología Médica Hospital Universitario Ramón y Cajal de Madrid.
- Prof. Dr. D. Juan Antonio Micó Segura, catedrático de

Farmacología, Facultad de Medicina, Universidad de Cádiz.

- Prof. Dr. D. Jordi Miró Martínez, catedrático de Psicología de la Salud, Departamento de Psicología y Director de la Unidad para el Estudio y Tratamiento del Dolor - ALGOS de la Universidad Rovira i Virgili.
- Prof. Dr. D. Alfonso Moreno González, catedrático Emérito de Farmacología Clínica de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense.
- Prof. Dr. D. Clemente Muriel Villoria, catedrático de Anestesiología Universidad de Salamanca y Director de la Catedra Extraordinaria del Dolor de Salamanca.
- Dr. D. Juan Pérez Cajaraville, responsable de la Unidad del Dolor de los Hospitales HM.
- D^a. Rosa M^a Moreno Díaz, directora de Recursos Humanos y Comunicación de Grünenthal Pharma.
- D^a. Ana Esquivias Escobar, directora del Departamento Médico de Grünenthal Pharma.

Director:

- Sr. Juan Quintana Cavanillas, director de Asuntos Gubernamentales & Pacientes & Comunicación de Grünenthal Pharma.

Secretario:

- Sr. D. Federico Frühbeck, abogado y economista.

Iniciativas de la Fundación

Utilizamos la colaboración como herramienta para alcanzar un objetivo común: la lucha contra el dolor. A través de la unión con universidades, sociedades científicas, instituciones académicas y sanitarias, asociaciones de periodistas y otras organizaciones, desarrollamos acuerdos que promuevan la formación, la investigación y la divulgación de conocimientos científicos, así como otras acciones sociales.

1. Cátedra Extraordinaria del Dolor de la Universidad de Salamanca

Desde el año 2000, esta Cátedra desempeña una importante labor en la formación y divulgación del conocimiento sobre el dolor entre los profesionales sanitarios actuales y futuros. A continuación, recogemos las actividades llevadas a cabo en 2017 y 2018, bajo la dirección del Prof. Dr. Clemente Muriel Villoria, catedrático de Anestesiología, Reanimación y Terapia del Dolor de la Facultad de Medicina de la Universidad de Salamanca y miembro de la Real Academia de Medicina de Salamanca.

• Premios a la Investigación en Dolor

Esta iniciativa convocada anualmente, reconoce proyectos originales y de carácter independiente en el área del dolor, tanto en el ámbito epidemiológico como experimental, farmacológico y clínico.

Edición XVIII (2017). La edición celebrada en 2017 tuvo como premiados en la Categoría de Investigación Preclínica al Prof. Francisco Ciruela de la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad de Barcelona, el Instituto de Neurociencias de la UB y el Instituto de Investigación Biomédica de Bellvitge (IDIBELL), por su trabajo "*Optical control of pain in vivo with a photoactive mGlu5 receptor negative allosteric modulator*", que analiza el uso de la optofarmacología para mejorar el tratamiento del dolor.



Por su parte, el galardón otorgado en la Categoría de Investigación Clínica recayó en manos de Dr. Enrique Lluch, Prof. Universidad de Valencia, por el estudio "*Expanded Distribution of Pain as a Sign of Central Sensitization in Individuals With Symptomatic Knee Osteoarthritis*", que aborda el papel que desempeña la sensibilización central en el dolor crónico que experimentan los pacientes con artrosis de rodilla.



Edición XIX (2018). El premio en la Categoría de Investigación Preclínica en 2018 fue para el Prof. Enrique J. Cobos del Departamento de Farmacología e Instituto de Neurociencias de la Facultad de Medicina de la Universidad de Granada por la investigación "*Mechanistic Differences in Neuropathic Pain Modalities Revealed by Correlating Behavior with Global Expression Profiling*", que profundiza en el conocimiento de los mecanismos de generación del dolor neuropático.



El reconocimiento en la Categoría de Investigación Clínica fue para un estudio que ha conseguido disminuir la dosis opiode y mantener un nivel de dolor moderado en pacientes con dolor crónico no oncológico: "*OPRM1 influence on and effectiveness of an individualized treatment plan for prescription opioid use disorder patients*", desarrollado por el Dr. Javier Muriel, investigador del Grupo de Neurofarmacología aplicada al Dolor, el Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante (ISABIAL) y doctor en el Hospital General Universitario de Alicante.



• Reuniones de Expertos

Las Reuniones de Expertos son un foro de discusión anual donde se tratan temas de actualidad en el tratamiento del dolor, desde un punto de vista multidisciplinar, involucrando a expertos clínicos y de la gestión sanitaria.

Edición XVII (2017). La Reunión de Expertos celebrada en 2017 llevó por título "Dolor Agudo Postoperatorio (DAP)". Se abordó el DAP desde cuatro áreas: la situación de la atención al DAP en España; actualización del tratamiento del DAP; seguridad del paciente en el tratamiento del DAP, y modelos organizativos en el abordaje del DAP. Entre las conclusiones de la reunión, destacó la necesidad de dedicar más recursos a la mejora de la atención a los pacientes que sufren dolor agudo postoperatorio.

Edición XVIII (2018). En 2018 la Reunión de Expertos tuvo como temática principal el "Dolor Infantil", buscando visibilizar esta problemática y contribuir a mejorar el estudio y tratamiento del dolor crónico infantil en España. Durante el acto, se recalcó la necesidad de mejorar la formación de los profesionales sanitarios, promover la investigación y aumentar los recursos para introducir mejoras en la atención de los pacientes pediátricos.



• Congreso Nacional de Dolor para Estudiantes

El Congreso Nacional de Dolor para Estudiantes de Medicina y Odontología, organizado por la Cátedra Extraordinaria del Dolor de la Fundación Grünenthal y la Universidad de Salamanca con el apoyo de la Fundación Española del Dolor (FED), busca dar respuesta a la falta de formación sobre el dolor en el ámbito académico.

Edición II (2017). La segunda edición de este Congreso acogió a más de 120 alumnos de medicina, odontología, enfermería, farmacia, terapia ocupacional y psiquiatría. En esta ocasión, aunque el tema central siguió siendo el dolor y su tratamiento, se abordó desde puntos de vista muy diferentes como fueron el dolor pediátrico o el dolor postoperatorio y su carácter crónico.

Para ello, además de las conferencias y las mesas redondas, se organizaron cinco talleres de trabajo de manera simultánea permitiendo así una formación muy práctica.

Edición III (2018). En el encuentro de 2018 se puso en evidencia la falta de formación sobre dolor en los planes de estudios de las universidades. Además, los expertos destacaron la importancia del apoyo a las Unidades de Dolor y la formación en dolor como enfermedad para médicos de familia. Coincidieron, también, en que los métodos de simulación, tanto en el ámbito de la docencia como en el de la investigación, pueden ser fundamentales a la hora de planificar la educación médica en dolor crónico de forma correcta.

Como novedad respecto a las citas anteriores, la tercera edición incorporó una mesa de debate sobre la enseñanza del dolor y se presentaron nuevos sistemas de enseñanza, como los de simulación en la docencia.

2. Cátedra Externa del Dolor de la Universidad de Cádiz

Esta cátedra promueve la investigación avanzada en el diagnóstico y tratamiento del dolor, la formación dirigida a profesionales sanitarios; la educación sanitaria a pacientes; así como la promoción y divulgación científica.

En las siguientes líneas se recogen las actividades desarrolladas en 2017 y 2018 bajo la dirección del Prof. Dr. Juan Antonio Micó, catedrático de Farmacología de la facultad de Medicina de Cádiz.

• Observatorio del Dolor

El objetivo del Observatorio del Dolor es conocer la situación del dolor en nuestro país, y ofrecer así un mayor conocimiento del dolor a la población.

A través del Sistema de Información Específico de Opinión sobre el Dolor (SIEODOL), realiza encuestas a una muestra representativa de la población española y/o a grupos especiales, difundiendo los resultados obtenidos a través de informes específicos.

En 2018 se realizó el estudio "Observatorio del dolor: adherencia al tratamiento analgésico con pacientes con dolor crónico", que reveló que tan solo el 30% de los pacientes que sufren dolor crónico tomaban correctamente el tratamiento en base a las recomendaciones marcadas por su médico.

• Cursos de Verano de El Escorial

Desde 2012 la Fundación Grünenthal une sus fuerzas con la Sociedad Española del Dolor (SED) para desarrollar un curso de verano en la Universidad Complutense de Madrid: un encuentro de dos días donde se realiza un debate en profundidad sobre diferentes aspectos del dolor crónico.

Edición 2017. Los pacientes protagonizaron el curso de 2017, que llevó por nombre "Dolor: Estrategias de abordaje y pacientes". En esta edición se abrió un debate sobre los modelos de gestión actuales y la forma de integrar a pacientes, gestores y sociedades científicas en la lucha contra el dolor crónico. Además, se presentó la página web de la Declaración de El Escorial, una iniciativa que pretende dar voz a todos los agentes (pacientes, profesionales y gestores), quienes pueden expresar sus opiniones de forma libre y abierta.



Edición 2018. "Retos actuales del tratamiento del dolor con opioides" fue el título del curso de ese año, que contó también con la colaboración de Boston Scientific. El curso reunió a profesionales del ámbito sanitario, social, jurídico y a pacientes. En él se defendió que el trabajo coordinado entre las sociedades científicas y las autoridades sanitarias ha impulsado en España un uso correcto de los opioides en el tratamiento del dolor crónico. Los profesionales sanitarios, coincidieron en la importancia de informar a los pacientes y compartir con ellos la decisión del tratamiento con opioides.



• Programa de radio "Onda Cero Contra el Dolor"

Onda Cero Cádiz dedica cada martes un espacio a la salud en su programa Cádiz en la Onda. Con el fin de difundir conocimientos sobre el dolor entre la población general, el doctor Luis Miguel Torres, subdirector de la Cátedra Externa del Dolor Fundación Grünenthal-UCA, colabora en esta sección hablando sobre los distintos tipos de dolor, sus repercusiones, y su tratamiento, orientando a los pacientes y sus familiares en el abordaje del dolor, e informando sobre los últimos avances en investigación.

Todos los podcasts están disponibles en la web de la Fundación Grünenthal: sala de prensa/archivos multimedia.

3. Cátedra de Dolor Infantil Universidad Rovira i Virgili - Fundación Grünenthal

La Cátedra del Dolor Infantil, promovida por la Fundación Grünenthal y la Universidad Rovira i Virgili, se centra en el abordaje del dolor infantil, siendo la primera iniciativa de estas características que se pone en marcha en España.

Esta cátedra está dirigida por el profesor Jordi Miró, catedrático de Psicología de la Salud de la Universidad Rovira i Virgili (URV) y director de la Unidad para el Estudio y Tratamiento del Dolor - ALGOS de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona. Bajo su dirección, en 2017 y 2018 tuvieron lugar las siguientes iniciativas.

• Jornadas sobre el Dolor Infantil

En 2017 la Cátedra del Dolor Infantil URV junto a la Fundación Grünenthal y el Hospital Universitario La Paz, en colaboración con el Grupo de Trabajo de Dolor Infantil de la Sociedad Española del Dolor, organizó la primera edición de la Jornada del Dolor Infantil.

Esta iniciativa obedece a la necesidad de unir en un mismo foro a todos los agentes involucrados en el manejo del dolor infantil, a fin de analizar y debatir los próximos pasos a dar conjuntamente en el abordaje del problema.

I Edición (2017). En la primera edición, los profesionales reunidos hablaron sobre los retos y desafíos a los que se enfrenta el abordaje del dolor infantil en España. Insistieron en la necesidad de crear más unidades de dolor infantil y en la importancia de diseñar e implementar programas específicos para el manejo del mismo en los hospitales.



II Edición (2018). En la segunda edición, los profesionales implicados en el tratamiento del dolor de esta población tan vulnerable pudieron conocer aspectos tan relevantes como los protocolos en valoración, el abordaje del dolor en niños con autismo, novedades farmacológicas y terapéuticas desde perspectivas como la psicoterapia o fisioterapia.

2ª Jornada Nacional sobre dolor infantil



2 febrero MADRID 2018

• Premios a la labor contra el dolor infantil

Durante las Jornadas del Dolor Infantil, se entregaron los Premios a la labor contra el dolor infantil, de la Cátedra de Dolor Infantil URV-FG, que buscan contribuir y fomentar el conocimiento del problema que representa el dolor en los más pequeños.

III Edición (2017). El premio de la tercera edición recayó en el proyecto "Unidad del color", un trabajo presentado por Raquel Torres, Paula Gómez y Eva del Ara Muñoz, del Hospital Universitario La Paz, Madrid.

Se distinguieron, además, dos proyectos finalistas: "PAINAPPLE. Aplicación electrónica para el manejo del dolor agudo en pediátrico. Desarrollo, validación y evaluación", presentado por Ernesto Martínez, Patricia Catalán y Julio Alberto Mateos, del Hospital Infantil Universitario Niño Jesús, Madrid; y "Validación de la escala de analgesia pediátrica y de la escala de sedación pediátrica para procedimientos del Hospital Universitario Niño Jesús y de la escala de Ramsay para procedimientos en pediatría"; desarrollado por David Lozano, del Hospital General La Mancha Centro, Ciudad Real.



IV Edición (2018). En la edición de 2018 el galardón fue para la doctora Paloma Rubio Pascual por la implantación de un modelo de tratamiento para niños con Síndrome de Dolor Regional Complejo en la Unidad de Dolor del Servicio de Anestesia Pediátrica del Hospital 12 de Octubre de Madrid. Asimismo se destacaron dos proyectos finalistas: "Estudio e investigación sobre el dolor agudo y crónico en niños con Trastorno del Espectro Autista (TEA)" presentado por la Dra. María Dolores Cárcles Barón del Hospital Clínico Universitario Virgen de la Arrixaca de Murcia; y "Metodología de aprendizaje, microlearning y gamificación: Hospital sin Dolor y modelo de confort en pediatría" de Encarna Gómez Gamboa e Imma Oliveras Giralte de la Fundació per a la Recerca i la Docència Sant Joan de Déu de l'Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona.



• Campaña Borremos el Dolor Infantil

En 2018 se desarrolló la campaña Borremos el Dolor Infantil, una iniciativa impulsada por la Cátedra de Dolor Infantil URV-FG, en colaboración con la Fundación Atresmedia y con el apoyo de la Asociación Nacional de Informadores de la Salud (ANIS) para sensibilizar, educar y promover el estudio y tratamiento del dolor crónico infantil en España.

Utilizando el poder de las redes sociales en beneficio de los niños que sufren dolor crónico, para la campaña central se pidió a quienes quisieran participar, que grabaran un breve vídeo que promocionara la iniciativa, diciendo: "Yo también quiero borrar el dolor infantil". Además, los participantes pudieron retar a sus amigos a hacer lo mismo usando el hashtag de la campaña, #borremoseldolorinfantil.



• Estudio sobre el Dolor Infantil

Ante la necesidad de visibilizar el reconocimiento del dolor crónico infantil como una patología en sí misma y como una prioridad que debe ser tratada por las autoridades, los profesionales sanitarios, y la sociedad en general, la Cátedra de Dolor Infantil URV-FG publicó en 2017 el estudio "Situación actual y propuesta de mejora del tratamiento del dolor crónico infantil en España".

Este informe es el primero que aborda dicha situación desde distintas perspectivas: la clínica, por parte de médicos de Atención Primaria y pediatras, y la social, por parte de padres, madres y profesores.

Entre las conclusiones del estudio, los autores recalcaron la necesidad de construir una estrategia nacional específica para niños y adolescentes y trasladarla a planes definidos a nivel regional para mejorar el abordaje de esta dolencia en España.

• Proyectos de investigación

En lo referente al ámbito de la investigación, la Cátedra de Dolor Infantil URV-FG ha continuado desarrollando 5 proyectos iniciados con anterioridad a 2018, e inició en 2017 un nuevo proyecto. En concreto:

- **Fibroline:** desarrollo de un programa de intervención cognitivo conductual (TCC) para la fibromialgia en adolescentes y adultos jóvenes, auto administrado mediante tecnología móvil inteligente.
- **Tratamiento cognitivo conductual del dolor crónico en niños y adolescentes:** el objetivo es ayudar a reducir el dolor y otros problemas relacionados, como por ejemplo

el malestar emocional.

- **Dolor post-quirúrgico en niños y adolescentes:** analiza qué factores pueden influir en el mantenimiento del dolor después de una operación quirúrgica, más allá de lo que se podría esperar
- **Neurofeedback para el tratamiento del dolor crónico:** evalúa y compara los efectos de diferentes protocolos de neurofeedback en la intensidad del dolor, y otras variables relacionadas, en la población juvenil con dolor crónico.
- **Educ@dol:** programa de ayuda a distancia, administrado mediante dispositivos móviles inteligentes, para mejorar el manejo del dolor crónico infantil en el contexto educativo.
- **Red Española de Dolor Infantil (REDIN):** Proyecto de 2 años con el objetivo de crear una red de excelencia en investigación sobre dolor infantil. Dicha red se engloba dentro del programa Estatal de Investigación Científica y Técnica.

• Conferencias divulgativas

Con el objetivo de divulgar la información relevante de los proyectos de investigación, y contribuir a mejorar las prácticas clínicas y la calidad de vida de las personas que sufren dolor, en 2017 se celebraron un total de 4 conferencias divulgativas:

- Miró, J. (2017). Dolor crònic en nens i joves, mite o realitat. CaixaForum. Barcelona, 30 de marzo.
- Castarlenas, E. (2017). El dolor crónico en niños y adolescentes ¿Cómo podemos ayudarles?, Institut Pere Mata, Reus, 6 de abril.
- Miró, J. (2017). Chronic pediatric pain: a challenge to Psychosomatic Medicine. Conferencia en el 5th Annual Scientific Conference of the European Association of Psychosomatic Medicine, Barcelona, 28 junio – 1 julio.
- Miró, J. (2017). Alternativas de la m-Salud en la evaluación y tratamiento del dolor crónico infantil. Conferència en el 5th Annual Scientific Conference of the European Association of Psychosomatic Medicine, 28 junio – 1 julio, Barcelona.

4. Plataforma SinDOLOR

El objetivo de esta iniciativa conjunta de la Fundación Grünenthal y la Fundación para la Investigación en Salud (FUINSA) es mejorar la atención al paciente con dolor en España.

• Jornadas Autonómicas "Dolor y Sociedad"

El 27 de enero de 2017 se celebró la jornada formativa en dolor El Abordaje Integral del Dolor en Castilla y León, en las Cortes de Castilla y León, en Valladolid, en el marco de las Jornadas Autonómicas 'Dolor y Sociedad'. El encuentro reunió a más de 200 profesionales interesados en la mejora de la organización sanitaria que repercuta en un mejor abordaje del dolor.

5. Otras iniciativas

• Premios de Periodismo

A través de estos premios la Fundación Grünenthal quiere reconocer el trabajo realizado por los medios de comunicación y por los periodistas para sensibilizar a la sociedad sobre el dolor en España, su diagnóstico, evolución y tratamiento. Se convocan con carácter anual, y cuentan con colaboración de la Asociación Nacional de Informadores de la Salud (ANIS).

VIII Edición (2017). En esta convocatoria se recibieron más de 40 candidaturas, superando un 21% al año anterior, y se incrementó el número de galardones a ocho, repartidos entre la categoría general de dolor y la de dolor infantil.

En la categoría de dolor se distinguieron los trabajos presentados por Medical Economics, XL Semanal, Primera Hora de Gestiona Radio, y Madrid Contigo de Telemadrid. Por su parte, en la categoría de dolor infantil el reconocimiento fue para ABC Salud, Europa Press, y el programa Hora 14 de Radio Murcia – Cadena Ser.



IX Edición (2018). La edición de 2018 recibió casi medio centenar de candidaturas, y se mantuvieron los 8 premiados, elegidos por los miembros del jurado en base a la temática, el rigor y la redacción, así como la originalidad de los artículos y reportajes.

Los galardonados en la categoría de dolor fueron El País, EFE Salud, ConCiencia de Telemadrid y La Tarde de Cadena Cope. Asimismo, los medios premiados en la categoría de dolor infantil fueron HuffPost, Salud Total, Noticias Cuatro de Cuatro TV y Capital Radio.



• Proyecto Pain Education

Pain Education es un proyecto formativo cuyos contenidos han sido creados por un comité de expertos europeo, coordinado por la Federación Europea del Dolor (EFIC). En España estos contenidos han sido revisados por un comité de expertos multidisciplinar coordinado a su vez por la Sociedad Española del Dolor (SED).

Con el fin de facilitar la labor de los profesionales sanitarios actuales y futuros, se ofrecen los siguientes cursos:

- Curso on line sobre Dolor Agudo Postoperatorio (DAP).
- Curso on line sobre Dolor Crónico.

El contenido de la formación ofrecida se basa en el manual PAIN COMPENDIUM, que ofrece una completa visión de la complejidad del dolor. Este manual online se está utilizando en las siguientes universidades:

- Universidad de Salamanca
- Universidad Complutense de Madrid.
- Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.
- Universidad de Granada.

• Aula del Dolor

La Fundación Grünenthal, en el marco de la Universidad de Pacientes (Universidad Autónoma de Barcelona), contó en 2017 y 2018 con el Aula Fundación Grünenthal de Dolor, una iniciativa que busca facilitar a pacientes, familiares y cuidadores el acceso a la información y a recursos de calidad adaptados a sus necesidades informativas.

Dentro de este proyecto, en 2018 desarrollamos junto con la Fundación Salud y Envejecimiento, de la UAB, el curso on line "Actúa ante el dolor crónico" para pacientes con dolor crónico y familiares, con el objetivo de educarles y formarles para que puedan asumir un papel activo en la gestión diaria de su dolor.



- Cursos de verano de la URJC

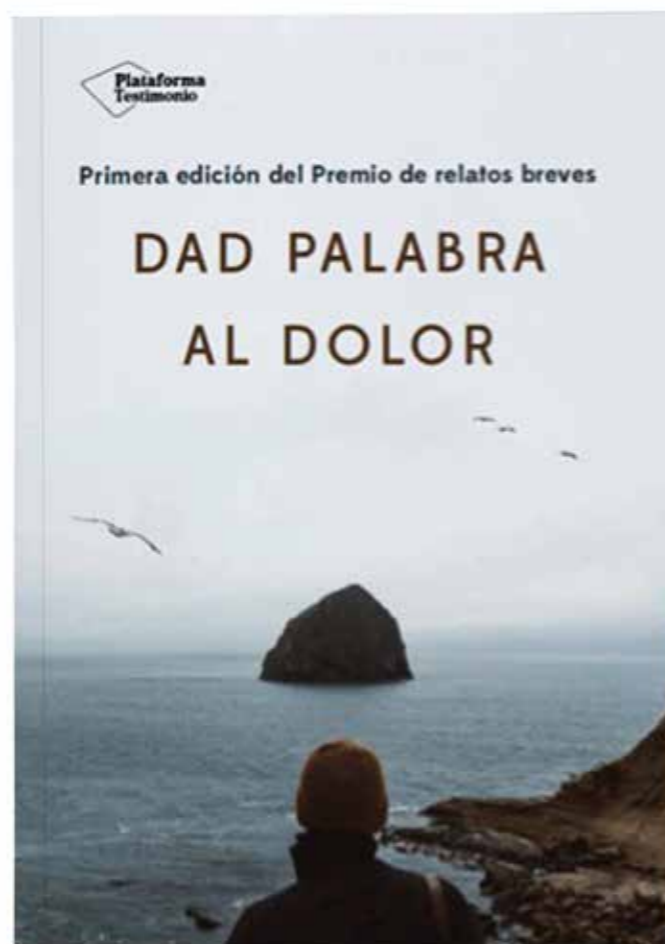
En 2018 se celebró el curso “Paciente experto en enfermedades crónicas” de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC), que contó con la colaboración de la Fundación Grünenthal para desarrollar el itinerario en dolor crónico. Este curso busca establecer estrategias eficaces que hagan frente al desafío de la cronicidad. Destaca por ser pionero en la Comunidad de Madrid al tratarse del único título propio dirigido a pacientes que otorga una universidad española.

- Premio de relatos breves “Dad Palabra al Dolor”

Con el deseo de dar voz al dolor crónico a través de los profesionales sanitarios que lo viven de la mano de sus pacientes, en 2017 nació el premio de relatos breves Dad palabra al dolor, un reconocimiento promovido por La Fundación Grünenthal junto con Plataforma Editorial y la Sociedad Española del Dolor (SED), y que también contó con el apoyo de la Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física (SERMEF).

La iniciativa quiso dar a conocer el testimonio real de los médicos, dándoles la oportunidad de plasmar en un breve relato lo que les ha enseñado el dolor de sus pacientes.

En 2017 resultaron premiados 20 relatos, que conformaron la antología publicada con el título Dad palabra al dolor. La obra se publicó el 17 de octubre, coincidiendo con el Día Mundial del Dolor. Los derechos de autor del Premio de Narrativa Corta 2017 “Dad palabra al dolor”, así como 1000 ejemplares de distintos libros del catálogo de Plataforma Editorial se donaron a Fundadeps, que tiene la Biblioteca para Pacientes del Hospital Clínico San Carlos, el Centro coordinador de la Red de Bibliotecas para Pacientes. Con esta donación Plataforma Editorial y La Fundación Grünenthal acercaron los libros y la cultura a los pacientes ingresados en los diferentes centros hospitalarios que disfrutaban de tener una biblioteca para pacientes.



ACTIVIDADES SOLIDARIAS

Además de nuestras actividades con la Fundación, trasladamos nuestro compromiso con la sociedad a la práctica, participando en actividades solidarias a través de Grünenthal Pharma. A continuación, se detallan las iniciativas correspondientes a 2017 y 2018.

• Día del Puesto Limpio

Como venimos haciendo en ediciones anteriores, en 2017 y 2018 volvimos a lanzar nuestra campaña interna "Día del Puesto Limpio". Esta campaña consiste en que los empleados de las oficinas de Madrid dediquen un día a deshacerse de aquella documentación y objetos innecesarios acumulados durante el año. La empresa se compromete a donar al Banco de Alimentos de la Comunidad de Madrid tantos kilos de alimentos como kilos de residuos desechados. Así la motivación es doble: por una parte facilitamos el reciclado de ese material y ayudamos a mantener un puesto de trabajo limpio y ordenado, y por otra contribuimos a una causa solidaria.

En 2017 donamos más de 4.000 kilos de primera necesidad, una cifra superior incluso al compromiso de kilo de alimento por kilo de residuo. En concreto, se recogieron 3.500 kg de residuos, es decir, 3.500 € que destinamos a la compra de leche y aceite. Esta cifra se tradujo en una donación de 2.058 kilos de leche y 2.046 kilos de aceite al Banco de Alimentos de Madrid.

En 2018 el material reciclado se convirtió en más de 1.500 litros de aceite. La solidaridad y compromiso de nuestro equipo, que encuentra siempre el tiempo necesario para limpiar su puesto y deshacerse de materiales inutilizables, convirtió papel reciclado en litros de aceite. El aceite se distribuyó entre 500 entidades benéficas de la región, cubriendo así las necesidades de alrededor de 100.000 personas que son atendidas en residencias, comedores sociales o actividades asistenciales, entre otros.

La aportación de nuestros empleados es el mejor ejemplo de nuestro apoyo a las personas que sufren dolor, porque el dolor también es no tener qué comer y luchar contra el hambre.

• Campaña de Clasificación del Banco de Alimentos

Nuestra colaboración con el Banco de Alimentos de Madrid no termina con el Día del Puesto Limpio. En diciembre de 2018, 9 compañeros acudieron como voluntarios a la Campaña de Clasificación de Alimentos.

Durante la jornada, separaron, clasificaron y empaquetaron pasta, legumbre, leche, alimentos infantiles, conservas, etc., que después serían distribuidos a las entidades benéficas con las que colabora el Banco de Alimentos. No solo trabajaron para facilitar el reparto entre los más necesitados, también compartieron la satisfacción de saber que lo habían dado todo por hacer la tarea lo mejor posible.



Con esta acción quisimos aportar nuestro granito de arena para que el Banco de Alimentos pueda cumplir con el derecho humano fundamental de toda persona a tener alimentos sanos y a no padecer hambre.

• Tapones de Plástico Solidarios

En 2017 finalizó la campaña "Tapones para los niños con Artritis Ideopática juvenil", puesta en marcha en octubre de 2016 por la asociación ConArtritis. Durante los diez meses de duración de la campaña, colaboramos activamente poniendo un punto de recogida de tapones en la entrada de cada una de las plantas de nuestras oficinas.

Nuestra implicación ayudó a conseguir fondos destinados a actividades que mejoran la calidad de vida de los niños que sufren AIJ.

• Carrera Contra la Desnutrición Infantil

Nuevamente participamos en 2017 y 2018 en las carreras Challenge Interempresas organizadas por Acción contra el Hambre. Esta iniciativa transforma los kilómetros en donaciones económicas, de manera que, por cada kilómetro recorrido, las compañías participantes donan 10 € para luchar contra la desnutrición infantil.

En 2017 nuestro marcador solidario sumó 666,8 kilómetros, entre las carreras de Barcelona, Madrid y Valencia. Una cifra que superó en 42,8 kilómetros a la edición de 2016, y que hizo posible que Grünenthal financiara 6.670 días de tratamiento nutricional para los niños y niñas que lo necesitan.



En 2018 el resultado acumulado entre las carreras de Barcelona, Madrid y Valencia fue de 213 kilómetros. A pesar del frío y la lluvia que impidieron a muchos de los apuntados acudir a las carreras y superar la cifra de ediciones anteriores, los kilómetros recorridos permitieron costear el tratamiento de los más pequeños durante 2.128 días.

Gracias al esfuerzo, entusiasmo y compromiso de nuestros grupos de corredores, formados por empleados, clientes, y sus respectivas familias, podemos seguir contribuyendo a esta magnífica causa solidaria que se enmarca dentro de nuestra política de RSC.

Animamos a nuestros empleados a comprar juguetes nuevos que potenciarán la imaginación y creatividad de niños y niñas de entre 0 y 17 años, que reflejarán valores sociales no sexistas ni bélicos, y que fuesen seguros. Resaltamos la importancia de que los juguetes fuesen nuevos, ya que no hay infancia de primera ni de segunda categoría, todas y todos se merecen estrenar un juguete.

Nuestros empleados pudieron dejar sus juguetes bajo el árbol de Navidad ubicado en la primera planta de nuestras oficinas de Madrid. Los trabajadores de Valencia y Bilbao, pudieron depositarlos en las delegaciones de dichas ciudades. El resto de empleados podían entregarlos directamente en alguna de las asambleas que Cruz Roja tiene repartida por toda España.

En Grünenthal consideramos que jugar es un derecho fundamental que influye en el sano crecimiento y desarrollo de los niños y las niñas. Gracias a la solidaridad de nuestro equipo, 111 de niños pudieron ver cumplido su sueño de disfrutar una mañana de Reyes como la de cualquier familia.



• Campaña de Recogida de Juguetes Cruz Roja

En diciembre de 2018 colaboramos con Cruz Roja en la Campaña de recogida de juguetes: "Sus Derechos en Juego", promovida para dotar a las familias con dificultad social con niños y niñas a su cargo, de juguetes que alegraran su Navidad.

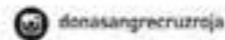
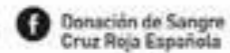


-FORMA PARTE DE LA UNIDAD DE HÉROES-



¡Dona sangre!

¡Síguenos!



FUNDACIÓN THEODORA

Con el objeto de mejorar la calidad de vida de los pacientes más pequeños, en 2018 donamos, desde nuestra central en Aquisgrán (Alemania), 10.000 euros a la Fundación Theodora España, una ONG enfocada en los niños y adolescentes hospitalizados.

Nuestra donación ha servido para colaborar con el proyecto "Hospital sin dolor para los pequeños procedimientos", cuyo objetivo es minimizar la percepción del dolor de los niños y adolescentes en las intervenciones dolorosas.

En este proyecto, se ofrecen charlas y sesiones formativas para los profesionales sanitarios y las familias, en las que se aportan herramientas que ayuden a desviar la atención en el dolor a los más pequeños.

Entre las actividades que se han desarrollado, se encuentra el "Kit del Valiente", donde se diseñan objetos que pueden ser usados por el personal sanitario o como regalo a los pequeños como refuerzo positivo ante su valentía. En la actividad "Distracción Mágica", se usan técnicas teatrales (payasos, música, magia, cuenta-cuentos...) que hagan más llevadera la intervención.

TALIDOMIDA

No podemos dejar de mencionar en este Informe la tragedia de la Talidomida, un suceso acontecido hace más de 50 años que siempre estará presente en nuestra historia como compañía. Grünenthal cree que su conducta fue consistente con el estado de conocimiento científico y con los estándares que prevalecían en aquel momento para el desarrollo y la realización de pruebas en la industria farmacéutica.

Consideramos nuestra responsabilidad ética y moral implicarnos en iniciativas que mejoren la situación de las víctimas de la Talidomida de Grünenthal, razón por la que nos preocupamos, y lo seguiremos haciendo en el futuro, por los afectados y sus necesidades.

A este respecto, todos los afectados por productos de Talidomida de Grünenthal en España tuvieron y siguen teniendo la oportunidad de solicitar las ayudas que conceden la Fundación Contergan una vez reconocidos oficialmente,

como la Fundación Grünenthal Alemania en caso de haberlo sido, y de esta forma recibir las mismas ayudas que reciben los afectados por la Talidomida de Grünenthal en Alemania, independientemente del país de procedencia.

Para más información se puede contactar directamente con la **Fundación Contergan** <http://www.conterganstiftung.de> o con la **Fundación Grünenthal** en Alemania <http://www.contergan.grunenthal.info.docker.html>



8

Compromiso con el medioambiente


El cuidado del medioambiente es para nosotros una cuestión de primer orden. Asumimos la responsabilidad de desarrollar nuestra labor de la manera más respetuosa posible, tomando las medidas necesarias para minimizar los impactos negativos de nuestra actividad, y maximizar los positivos.

La preservación del entorno representa uno de los grandes retos de nuestro tiempo. Nuestros valores como compañía y nuestra responsabilidad como empresa perteneciente al sector farmacéutico, en el que el cuidado del medioambiente cobra mayor relevancia, nos impide permanecer ajenos a este desafío global. Por esta razón, asumimos como un reto interno integrar el respeto por el medioambiente en nuestra cultura empresarial, garantizando la sostenibilidad en el largo plazo.


El compromiso de Grünenthal Pharma con el medioambiente se extiende a todas las capas de la Compañía, cobrando la misma importancia que los aspectos económicos y sociales, y otorgándole el mismo peso en la toma de decisiones.


Integramos la gestión ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestra actividad: desde la I+D hasta la comercialización y posterior gestión de los residuos. A su vez, tenemos en cuenta criterios sostenibles a la hora de seleccionar a nuestros proveedores, garantizando una cadena de suministro respetuosa con el entorno.



Utilización eficiente de los recursos naturales 



 Tratamiento para la recuperación y reciclaje de los materiales

 Minimización de los residuos generados

Sistema de gestión medioambiental

Desarrollamos un sistema de gestión medioambiental basado en la mejora continua: trabajamos por estar a la vanguardia de la sostenibilidad, estableciendo medidas preventivas que minimicen los aspectos que pudieran producir un impacto negativo en el entorno, ya sea de manera directa o indirecta. Este sistema se centra en tres aspectos principales:

Nuestro esfuerzo por salvaguardar el medioambiente es firme y constante, y se integra en nuestro día a día a través de 10 principios de actuación:



Cumplimos con la norma



Desarrollamos nuestra labor de acuerdo con las leyes, reglamentos y normas aplicables, además de con los requisitos internos de la empresa, relativos a la protección del medioambiente.



Incluimos la variable ambiental en la toma de decisiones



Consideramos el medio ambiente un asunto transversal a toda la Compañía, tratándolo con la misma importancia con la que abordamos los asuntos sociales y económicos.



Actuamos con responsabilidad



Realizamos un consumo eficiente de energía, aspirando a minimizar la producción de residuos y emisiones en todos nuestros procesos, y fomentando la reutilización y el reciclaje.



Establecemos planes preventivos



Llevamos a cabo la identificación de riesgos ambientales y establecemos medidas de prevención que minimicen los posibles impactos negativos causados en el desarrollo de nuestra actividad.



Concienciamos a nuestros equipos



Realizamos acciones que sensibilicen a nuestros empleados, con independencia de su puesto y rango, sobre la importancia de integrar la protección medioambiental en sus labores diarias.



Fomentamos la I+D



Impulsamos el uso de nuevas tecnologías y energías renovables, contribuyendo a la lucha contra el cambio climático dentro de nuestras posibilidades.



Colaboramos con proveedores sostenibles



Solicitamos a nuestros proveedores que desarrollen su actividad desde la responsabilidad, utilizando la energía y los recursos de manera consciente y eficiente.



Somos transparentes



Mantenemos un diálogo constante con nuestros grupos de interés, informándoles sobre las actividades que realizamos en beneficio del medioambiente.



Fijamos objetivos



Establecemos una serie de objetivos específicos, alcanzables y medibles que contribuyan a la reducción de los impactos ambientales intrínsecos en nuestra actividad.



Promovemos la mejora continua



Nuestro modelo de gestión ambiental es revisado continuamente, garantizando que hacemos todo lo que está en nuestra mano para preservar el entorno.

El departamento de Servicios Generales vela por el cumplimiento de los principios que rigen nuestro sistema de protección medioambiental, garantizando el compromiso de Grunenthal con el cuidado del entorno. Para ello, evalúa los impactos medioambientales de nuestra actividad, midiendo el desempeño de los flujos de entrada consumidos (materiales, energía, agua), y los flujos de salida generados (residuos, emisiones, vertidos).

Por último, destacar que en el periodo 2017-2018 Grunenthal España no ha sido objeto de ninguna sanción ni requerimiento en relación al incumplimiento de la normativa medioambiental aplicable.

Consumo de agua

Sabemos que la gestión sostenible del agua es una cuestión crítica para el devenir de nuestro planeta. Por ello, trabajamos por hacer un consumo más eficiente año tras año, especialmente en aquellas actividades en las que su uso es mayor.

De manera complementaria, llevamos a cabo una revisión periódica en los puntos susceptibles de provocar pérdidas innecesarias de agua, estableciendo mecanismos correctivos.

El consumo de agua en el 2017 fue de **1.332 m³**, una cifra que se redujo hasta los **1.159 m³** en 2018.

Queremos destacar la participación activa de nuestros empleados en el consumo eficiente del agua, pues se esfuerzan por hacer un uso responsable de este preciado recurso cada día.

Consumo de energía

El uso intensivo de la energía es uno de los principales causantes del deterioro medioambiental. Es por ello que la gestión energética es un aspecto fundamental en nuestra Compañía.

Para abordar esta cuestión, implantamos soluciones de eficiencia energética en nuestros centros de trabajo que minimicen el uso de la energía. Estas soluciones no solo se basan en el ahorro, también buscamos mantener nuestras instalaciones en posiciones próximas a la sostenibilidad energética.

Fruto de nuestro esfuerzo, el consumo efectuado durante el año 2017 fue de **461.186 Kwh** y, a término del año 2018, alcanzó la cifra de **454.220 Kwh**.

Al igual que hacemos con el consumo de agua, realizamos un seguimiento continuo del consumo de energía, estableciendo objetivos de reducción concretos. En función de los resultados objetivos, implementamos medidas correctivas que mejoren nuestro desempeño medioambiental.

Gestión de residuos

La generación de residuos es un aspecto inherente en la actividad de Grunenthal, razón por la que su tratamiento y reducción debe formar parte de nuestro compromiso medioambiental.

Nos esforzamos por hacer un consumo responsable de los recursos, minimizando los residuos creados en el desarrollo de nuestra actividad. Una vez generados los residuos, favorecemos su reutilización y revalorización siempre que sea posible.

No obstante, cuando la reutilización deja de ser una opción, el reciclaje se convierte en la mejor alternativa para tratar correctamente los recursos. Para gestionar adecuadamente este proceso y garantizar la máxima calidad durante el mismo, la gestión del reciclaje corre a cargo de un gestor homologado.

A continuación, se recogen los datos ofrecidos para los años 2017 y 2018 por los gestores de residuos:

AÑO	PAPEL	CARTÓN	PLÁSTICO	TONER	MATERIAL DIGITAL
Total kilos año 2017	6.190	6.800	3.350	113	350
Total kilos año 2018	4.488	11.400	325	585	395,36



9

Premios y reconocimientos

Gracias al esfuerzo de nuestro equipo de profesionales, a nuestra firme apuesta por la innovación y al cumplimiento de los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés, durante estos dos años hemos sido merecedores de diversos premios y reconocimientos que nos alientan a seguir mejorando día a día y a avanzar en nuestra visión de construir un mundo sin dolor.

- Diploma Medidas de Prevención de SIGRE

Como reconocimiento a las iniciativas de mejora medioambiental realizadas por Grünenthal en sus envases, durante el encuentro Industria + SIGRE 2017 recibimos el diploma Medidas de Prevención de 2016 de la mano de SIGRE Medicamento y Medioambiente.

Por un lado, en uno de nuestros medicamentos para el tratamiento del dolor de moderado a intenso, hemos eliminado el logo del laboratorio tanto el impreso en la cápsula como el impreso en el envase, reduciendo el uso de tinta negra y minimizando así el impacto ambiental. Asimismo, en otro medicamento indicado para el tratamiento de la osteoporosis postmenopáusica en mujeres con riesgo de insuficiencia de vitamina D, hemos suprimido dos solapas de cartón del estuche, reduciendo su peso y el uso de cartonaje.

El compromiso con el medio ambiente está presente en nuestro trabajo diario, lo que nos permite mantener un equilibrio constante entre nuestra actividad y la sostenibilidad.



- Premio AIMFA a la Corporación con Mejor Evolución en Ventas

En la XXVIII Asamblea Nacional de AIMFA (Agrupación de Investigación y Marketing Farmacéutico), celebrada en mayo de 2017, Grünenthal España recibió el Premio a la corporación con Mejor Evolución en Ventas 2016, segundo tramo del ranking.

El galardón supone el reconocimiento a la excelente evolución en ventas, debido fundamentalmente al crecimiento continuo de nuestros dos principales productos. Este crecimiento refleja la entrega de todo el equipo de Grünenthal y, por supuesto, la calidad de nuestros medicamentos, innovaciones que llevan verdaderamente beneficios a los pacientes.



- Premio al compromiso con la Seguridad y Salud de los Empleados

Ibermutua, mutua con la que Grünenthal tiene concertada la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ha reconocido a Grünenthal Pharma por su implicación en la Prevención de Riesgos Laborales.

Con este premio, la mutua distingue a las empresas mutualistas que han registrado unos ratios sensiblemente más favorables que los registrados como media en su sector de actividad.



- La SER concede la P del Programa Procade a Grünenthal

Los equipos de Ventas, Relaciones Institucionales y Médico de Grünenthal han obtenido la P del Programa de Capacitación (Procade) de la Sociedad Española de Reumatología (SER) tras formarse y realizar una prueba de capacitación en gota, avalando su conocimiento sobre la patología y su manejo. En concreto, el 96% de nuestros profesionales superaron la prueba con una puntuación superior al 80%.

El reconocimiento, entregado en mayo 2018 durante el XLIV Congreso Nacional de la SER, valora muy positivamente la iniciativa de Grünenthal por mantener un estándar de calidad en la formación científica de sus equipos.



- Galardón de la Ilustre Academia de CC. de la Salud Ramón y Cajal

La Ilustre Academia de Ciencias de la Salud Ramón y Cajal, nacida con el objeto de promover, desarrollar y reconocer las buenas prácticas en el campo de la medicina y el bienestar, ha galardonado a Grünenthal Pharma por su excelente trayectoria profesional y notorio prestigio en el ámbito de la salud.

Grünenthal ha sido, además, la única compañía farmacéutica que ha recibido este galardón en la ceremonia de 2018, junto con importantes profesionales de reconocido prestigio que han destacado por sus méritos científicos o académicos, así como por sus actividades, conocimientos o publicaciones.

- Premios por la contribución al Banco de Alimentos de Madrid

En 2017 Grünenthal recibió el Premio Actividad por su colaboración y solidaridad con los objetivos de la delegación madrileña de la Fundación Banco de Alimentos y, en 2018, el Premio Comunicación.

Estos premios suponen un reconocimiento a la actividad de Grünenthal "Día del Punto Limpio" iniciada en 2013, en la que los kilos de papel reciclado por nuestros empleados se traducen en kilos de alimentos. Desde entonces y, gracias a la implicación de nuestro equipo humano, hemos donado alrededor de 20.000 kg de alimentos.



10

Tabla de indicadores de la Guía G4 de GRI

ESTRATEGIAS Y ANÁLISIS		Página/Omisión	Revisión
G4-1	Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.	Página 5 y 6	x
G4-2	Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades.	Página 5 y 6	x

G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	Página 32	x
G4-12	Describa la cadena de suministro de la organización.	No disponible	
G4-13	Comuniqué todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	No aplica	

PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS		Página/Omisión	Revisión
G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede el principio de precaución.	Página 13	x
G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	Página 13	x
G4-16	Elabore una lista de las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: -Ostente un cargo en el órgano de gobierno. -Participe en proyectos o comités. -Realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias. -Considere que ser miembro es una decisión estratégica.	Página 13	x

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		Página/Omisión	Revisión
G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	Página 20	x
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	Página 21	x
G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	Página 19	x
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	Página 19	x

PERFIL DE LA MEMORIA		Página/Omisión	Revisión
G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	Página 9	x
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	Página 9	x
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Página 9	x
G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	Contraportada	x
G4-32	a. Indique qué opción " " de conformidad " " con la Guía ha elegido la organización. b. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida. c. Facilite la referencia al informe de verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación.	Nivel comprensivo de seguimiento Tablas GRI Informe de verificación independiente.	x

VERIFICACIÓN			
G4-33	a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.	La práctica de Grünenthal es someter a revisión de un auditor independiente el Informe Anual de Sostenibilidad. En el ejercicio 2014 dicha revisión ha sido realizada por The Cube Company. Ver Anexo sobre Verificación.	x

GOBIERNO		Página/Omisión	Revisión
G4-34	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	Página 16 - 17	x
G4-35	Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	No aplica	
G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	Página 16 - 17	x
G4-37	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	No aplica	
G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	No aplica. Filial con central en Alemania.	
G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	No aplica. Filial con central en Alemania.	
G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.	No aplica. Filial con central en Alemania.	
G4-41	Describa los procesos los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.	No aplica. Filial con central en Alemania.	

PAPEL DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO A LA HORA DE ESTABLECER LOS PRÓPOSITOS, LOS VALORES Y LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN			
G4-42 G4-55	Indicadores de Gobierno	No aplica. Filial con central en Alemania.	

ÉTICA E INTEGRIDAD		Página/Omisión	Revisión
G4-56	Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	Página 15	x
G4-57	Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	Página 15	x
G4-58	Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	Página 15	x

DIMENSIÓN ECONÓMICA			
Indicador		Página/Omisión	Revisión
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 27	x
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	Página 27	x
G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático.	No aplica	
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	Página 27	x
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	Página 27	x
PRESENCIA EN EL MERCADO			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 9	x
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	El grupo ofrece a sus trabajadores un paquete retributivo inicial superior o igual al mínimo legal establecido en cada país.	x
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	Página 16 - 17	x
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 27	x
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	La actividad de Grünenthal no tiene impacto indirecto.	
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	La actividad de Grünenthal no tiene impacto indirecto.	
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 24	x
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponden a proveedores locales.	Página 24	x

DIMENSIÓN AMBIENTAL			
Indicador		Página/Omisión	Revisión
MATERIALES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 55	x
G4-EN1	Materiales por peso o volumen (papel).	Página 58	x
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados (papel).	No Aplica. Ley 29/2006 de garantía y uso racional del medicamento.	x
ENERGÍA			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 55	x
G4-EN3	Consumo energético interno.	Página 58	x

G4-EN4	Consumo energético externo.	Página 58	x
G4-EN5	Intensidad energética (por empleado).	No disponible	
CRE1	Intensidad energética en edificios.	No disponible	
G4-EN6	Reducción del consumo energético.	Página 58	x
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	No aplica	
AGUA			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 58	x
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.	Página 58	x
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	No aplica	
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	No aplica	
CRE2	Intensidad de consumo de agua en edificios	No material dada la actividad de Grünenthal.	x
BIODIVERSIDAD			
G4-EN11			
G4-EN14	Indicadores de Biodiversidad	No aplica. Grünenthal no desarrolla actividades con impacto en la biodiversidad.	
EMISIONES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	No aplica	
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	No aplica	
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).	No aplica	
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3).	No aplica	
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	No aplica	
CRE3	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero desde los edificios.	Página 58	x
CRE4	Intensidad de las emisiones.	No aplica	
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	No aplica	x
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	No aplica	
G4-EN21	NO, SO y otras emisiones atmosféricas significativas.	No aplica	
EFLUENTES Y RESIDUOS			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 58	x
G4-EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	No aplica	
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	Página 58	x
G4-EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos.	No aplica	
G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y IV del convenio de Basilea 2, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	Grünenthal no realiza como actividad transporte de residuos.	x

G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.	Grünenthal no realiza actividades que afecten a la biodiversidad.	x
DEGRADACIÓN, CONTAMINACIÓN Y RECUPERACIÓN DE SUELOS			
	Información sobre el enfoque de gestión.	No aplica	
CRE5	Suelos y otros activos recuperados y con necesidad de recuperación para el uso del suelo existente o previsto según la normativa legal.	No aplica	
PRODUCTOS Y SERVICIOS			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 55	x
G4-EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	Página 58	x
G4-EN28	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de empaque que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos.	No aplica	x
CUMPLIMIENTO REGULATORIO			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 55	x
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	Página 55	x
TRANSPORTE			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 58	x
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	Página 58	x
INVERSIONES Y GASTOS AMBIENTALES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 24	x
G4-EN31	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales.	Página 24	x
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 24	x
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	Página 24	x
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	No aplica	
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 58	x
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	Página 58	x

DIMENSIÓN SOCIAL			
Indicador		Página/Omisión	Revisión
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO			
EMPLEO			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 31	x
G4-LA1	Número y tasa de contratación y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Página 31	x
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad.	Página 33 y 34	x
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	Actualmente Grünenthal no dispone de información suficiente para facilitar un ratio representativo de este indicador, y no es un asunto relevante para la compañía.	
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN			
	Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	No existe un periodo mínimo de preaviso a nivel Grünenthal. En cualquier caso, estos se realizan siempre conforme a lo especificado en la legislación española.	
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 38 y 39	x
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	Página 38 y 39	x
CRE6	Porcentaje de las operaciones de la organización verificadas según un sistema de gestión de seguridad y salud internacionalmente reconocido.	No disponible	
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	Página 38 y 39	x
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	Grünenthal declara la no constancia o evidencia de la existencia de trabajadores cuya profesión tenga una incidencia o riesgo elevado de enfermedad.	

G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	Las obligaciones formales en materia de salud y seguridad de los empleados vienen cubiertos en los distintos convenios colectivos suscritos. Durante 2014, Grünenthal no ha establecido nuevos acuerdos formales que cubran asuntos relacionados con la salud y la seguridad de los empleados.	
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 37	x
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	Página 37	x
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	Página 37	x
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Página 37	x
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 32 y 33	
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	No disponible	
IGUALDAD DE RETIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	No disponible	
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	No disponible	
EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 24	x
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	Página 24	x
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	No se han identificado impactos laborales significativos.	x
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	No disponible	
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No se han recibido reclamaciones.	x

DERECHOS HUMANOS			
	Información sobre el enfoque de gestión.	No disponible	
G4-HR1 G4-HR12	Indicadores Derechos Humanos		
SOCIEDAD			
COMUNIDADES LOCALES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 41	x
G4-S01	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	Página 42-48	x
G4-S02	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	Grünenthal no tiene conocimiento de haber realizado operaciones con efectos negativos significativos.	
CRE7	Número de personas que han sido desplazadas y/o reasentadas voluntaria e involuntariamente desglosado por proyecto	No aplica	
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 16	x
G4-S03	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	Página 16	x
G4-S04	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Página 16	x
G4-S05	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	No se han detectado casos de corrupción.	
POLÍTICA PÚBLICA			
	Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-S06	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	El Código Ético prohíbe realizar directa o indirectamente regalos, atenciones o pagos a autoridades, funcionarios públicos o particulares que supere los criterios establecidos en la Política Anticorrupción.	
PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL			
	Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-S07	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas	No se han identificado demandas significativas por competencia desleal, monopolísticas o contra la libre competencia.	

CUMPLIMIENTO REGULATORIO			
	Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-S08	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	No se ha recibido ninguna sanción por incumplimiento de la normativa.	
EVALUACIÓN DE LA REPERCUSIÓN DE LOS PROVEEDORES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 23	x
G4-S09	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.	Página 24	x
G4-S010	Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	No se han identificado impactos sociales negativos significativos.	
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL			
	Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-S011	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	No se han identificado impactos sociales negativos significativos.	
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS			
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 27	x
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	Página 27	x
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se han identificado incidentes significativos derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.	
ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS			
	Información sobre el enfoque de gestión.	No aplica	
G4-PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.	No Aplica. Ley 29/2006 de garantía y uso racional del medicamento.	x
G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	No se han identificado incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.	

G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	No Aplica. Ley 29/2006 de garantía y uso racional del medicamento.	
CRE8	Tipo y número de certificaciones, clasificaciones y sistemas de etiquetado en materia de sostenibilidad para las nuevas construcciones, gestión, ocupación y reconstrucción.	No Aplica. Ley 29/2006 de garantía y uso racional del medicamento.	
COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA			
	Información sobre el enfoque de gestión.	No aplica	
G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio.	Dada la actividad de Grünenthal, no se han producido ventas de productos prohibidos.	
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.	Grünenthal no está adherido a ningún estándar o código voluntario relativo a las comunicaciones comerciales que se aplican en la organización, limitándose exclusivamente al cumplimiento de las leyes en esta materia. No se han detectado casos significativos de incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia.	
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES			
	Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	No se han recibido reclamaciones significativas por la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	
CUMPLIMIENTO REGULATORIO			
	Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-PR9	Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.	No se han recibido multas significativas por el incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	

1 1

Informe de verificación independiente

La información suministrada en esta Memoria de Sostenibilidad ha sido validada externamente. Para ello, se ha tenido acceso a toda la información solicitada, se ha contado con los recursos técnicos y humanos necesarios para su verificación, se han mantenido entrevistas con los principales responsables de cada una de las áreas de Grönenthal y se han realizado todos los muestreos considerados necesarios para el desempeño de nuestra labor.

La UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS ha realizado, a petición de GRÜNENTHAL, una verificación independiente de su memoria de sostenibilidad. El alcance de la verificación incluye el texto y los datos contenidos en el documento de referencia; no incluyendo información o datos referenciados y no introducidos en el documento.

INDEPENDENCIA

La información contenida en la memoria de sostenibilidad verificada y su elaboración es responsabilidad del GRÜNENTHAL. La UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS actúa como organismo verificador independiente de la información contenida, comprobando la adecuación de los contenidos de la misma.

METODOLOGÍA

Para la realización del proceso solicitado, se ha empleado la metodología y mecanismos de verificación de acuerdo a la Guía G4 del Global Reporting Initiative, lo que incluye:

- Revisión de los documentos.
- Comprobación de los datos.

El equipo verificador ha estado constituido por personal de la UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, contando el mismo con los conocimientos, experiencia y cualificación necesaria para la realización de esta tarea. El personal de la UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS dedicado a esta labor ha actuado con total independencia no existiendo ningún vínculo que hubiera podido condicionar su trabajo, tanto durante su realización como en la emisión final del Informe de Verificación.

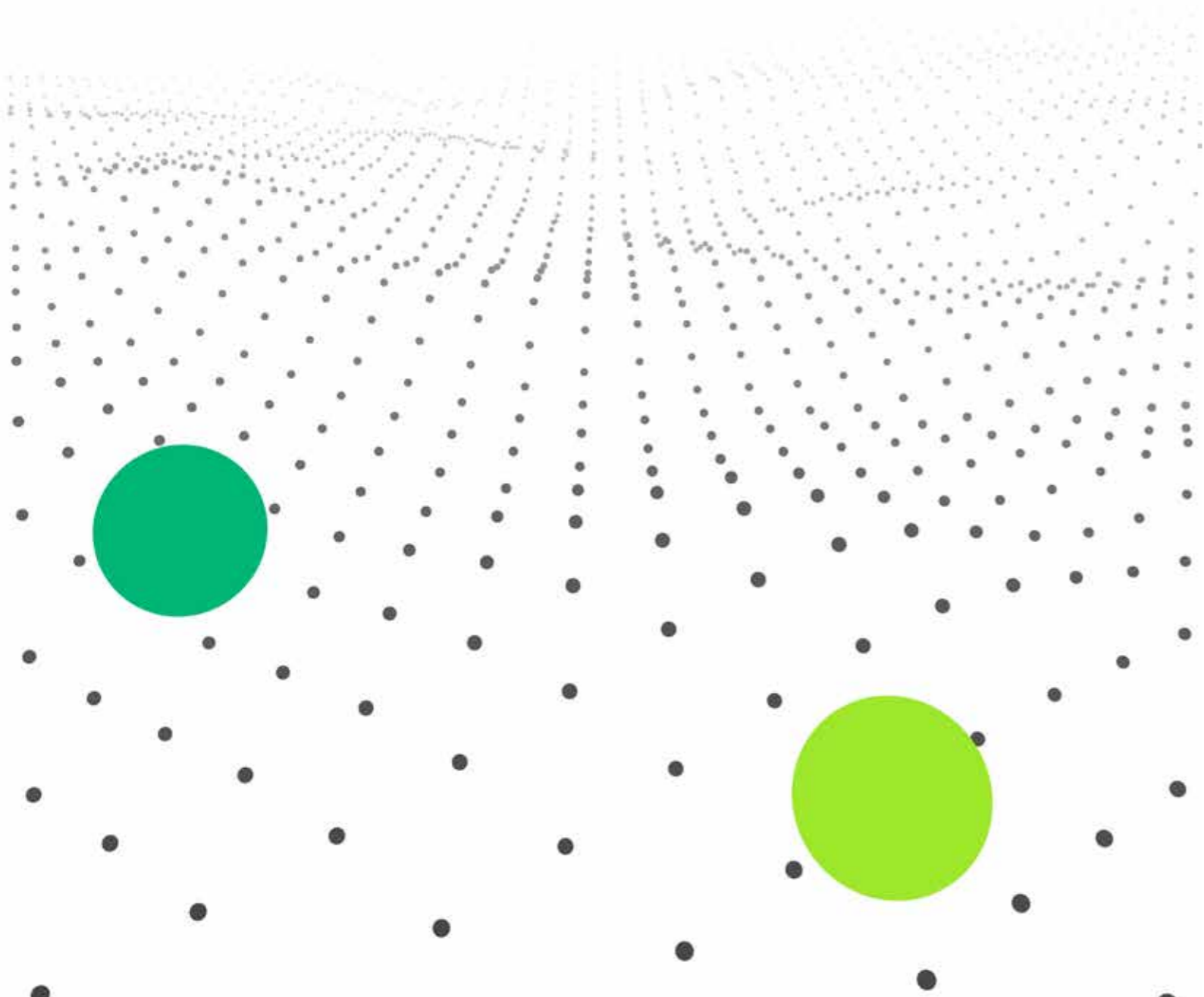
CONCLUSIÓN

Con base a la verificación realizada, el equipo técnico de UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS considera que la MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD de GRÜNENTHAL proporciona información cierta, estando verificada su trazabilidad y, a través de un proceso de selección general, la veracidad de su contenido, por lo que la califica como "DE CONFORMIDAD" nivel *comprehensive*.

Madrid, 20 de junio de 2017



Fdo. **María José García López**
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS





Grünenthal Pharma, S.A.
C/ Doctor Zamenhof, 36 • 28027 Madrid • Tel. +34 (91) 301 93 00 • Fax +34 (91) 301 93 17
www.grunenthal.es • informacion@grunenthal.com