



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2021 - 2022



MEMORIA DE **SOSTENIBILIDAD**

2021 - 2022



ÍNDICE

1. CARTA DE LA DIRECTORA GENERAL.....	6
2. ACERCA DE ESTE INFORME	7
3. MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE	9
4. BUEN GOBIERNO	17
5. CERCANOS A LA SOCIEDAD.....	25
6. ¡TRABAJAMOS JUNTOS, COMO UN SOLO EQUIPO POR UN MUNDO SIN DOLOR.....	35
7. INTRODUCCIÓN A LA HUELLA DE CARBONO.....	45
8. GESTIÓN AMBIENTAL.....	53
9. CREACIÓN DE VALOR, DESEMPEÑO ECONÓMICO- FINANCIERO	57
10. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.....	61



1

CARTA DE LA DIRECTORA GENERAL

Tengo el agrado de compartir con ustedes esta 7ª edición de nuestra Memoria de Sostenibilidad, la cual resume nuestros avances, logros y desafíos para los años 2021 y 2022.

La sostenibilidad es una pieza angular en la fijación de nuestros objetivos a futuro, basándonos no sólo en criterios económicos sino también en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Todo ello nos permite garantizar nuestra continuidad como entidad socialmente responsable en todas las dimensiones y aportar valor al entorno con el que interactuamos.

Ser socialmente responsable implica también la obligación de informar desde la claridad, integridad y excelencia, permitiendo a nuestros grupos de interés evaluar nuestro desempeño como empresa responsable.

En el marco de nuestro compromiso ambiental, incorporamos en esta Memoria de Sostenibilidad el primer cálculo de la huella de carbono, lo que nos permitirá avanzar en su reducción. En esta línea, durante el año 2022, hemos incentivado la inversión en medidas para alcanzar este nuevo objetivo. Asimismo, continuamos trabajando en la disminución del impacto de los residuos generados en nuestras oficinas y llevamos a cabo iniciativas que nos permitan compensar nuestro impacto medioambiental. Ejemplo de ello es la creación

de nuestros Bosques Grünenthal con los que hemos plantado alrededor de 3.000 árboles, plantas y arbustos en 2021 y 2022.

Por otra parte, sensibilizar a la sociedad sobre el paciente con dolor crónico, promover el conocimiento sobre esta enfermedad y favorecer el desarrollo de iniciativas vinculadas a mejorar la calidad de vida de las personas con dolor crónico, son los pilares fundamentales de la Fundación Grünenthal, institución sobre la que se sustenta parte de nuestra actividad de responsabilidad social corporativa.

Hemos realizado un gran esfuerzo por seguir construyendo sobre una base sólida y nos sentimos muy entusiasmados por continuar trabajando para garantizar que desarrollamos una actividad honesta, transparente y responsable. Confiamos en que, junto con nuestra cadena de valor, seremos capaces de liderar esta transformación hacia un mundo más sostenible.

Les invitamos a profundizar en nuestro informe y conocer en detalle nuestros avances en materia ambiental, social y de buen gobierno.

Un cordial saludo,

Ana Martins

Directora General de Grünenthal Iberia



2

ACERCA DE ESTE INFORME

2.1 GRUPOS DE INTERÉS

Nos apoyamos en nuestra cartera de productos innovadores y en nuestros conocimientos sobre el dolor para impactar positivamente en la sociedad, buscando a través de nuestras acciones la creación de valor para todos nuestros grupos de interés y dando respuesta a sus necesidades e inquietudes.

Nuestros Grupos de Interés

Buscamos mantener una comunicación constante que nos permita conocer sus expectativas, inquietudes y preocupaciones para adaptar nuestras soluciones en consecuencia y dar respuesta a sus necesidades.

El objetivo de esta 7ª edición de la Memoria de Sostenibilidad de Grünenthal es proporcionar información respecto a nuestro desempeño ambiental, social, y económico de gobernanza para los años 2021 y 2022. Este documento está dirigido a todos nuestros grupos de interés y fue elaborado de conformidad con los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), dando cumplimiento a cada uno de los principios GRI garantizando que:

- Somos transparentes y ofrecemos información no sesgada.
- Tenemos en cuenta las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, con quienes estamos en contacto continuo.
- Cumplimos con nuestro compromiso bienal de reflejar las políticas y acciones realizadas en materia de sostenibilidad durante el periodo de análisis.
- Utilizamos un lenguaje claro y accesible, aportando datos precisos que permitan comparar nuestra labor con años anteriores.
- Todo aquel que lo desee puede contrastar la veracidad de la información presentada en esta memoria.

Este documento afianza nuestro compromiso de avanzar hacia un modelo de gestión cada vez más sostenible y transparente. Asimismo, demuestra los principales impactos de nuestra compañía a lo largo de toda la cadena de valor.



3

MODELO DE

NEGOCIO SOSTENIBLE

3.1 GRÜNENTHAL, UN MUNDO SIN DOLOR

En Grünenthal somos miembros de una gran familia. Nuestro origen en una empresa familiar con sede en Aquisgrán, Alemania, se extiende a través de filiales en 28 países en Europa, Latinoamérica y Estados Unidos, y otros canales de venta, permitiendo poner a disposición de los pacientes nuestros medicamentos en más de 100 países.

Grünenthal Pharma S.A. (en adelante, Grünenthal) es la filial española del Grupo Grünenthal. Nos dedicamos a la comercialización de productos farmacéuticos de prescripción y nuestra sede se encuentra en Madrid.

El dolor, especialmente el dolor crónico, representa una enorme carga para aquellas personas que lo sufren, su entorno y la

sociedad en general. El alivio de esta enfermedad sigue siendo una importante necesidad médica no cubierta. Grünenthal es la compañía farmacéutica líder en el abordaje del dolor en nuestro país y estamos comprometidos con transformar el futuro del abordaje del dolor siempre dentro de los más altos estándares éticos y regulatorios.

Tenemos una vasta experiencia en el desarrollo, producción y comercialización de productos innovadores. Dirigimos nuestros esfuerzos hacia nuestra visión de un mundo sin dolor. Esta visión es el motor que impulsa a nuestro equipo humano, y la motivación para su trabajo diario y para el compromiso personal que involucra.



3.2 PILARES DE NUESTRA ESTRATEGIA

Queremos seguir siendo líderes e innovadores en tratamientos para el manejo del dolor, para así atender las necesidades médicas insatisfechas, con un enfoque en tratamientos no opioides.

Con el objetivo de lograrlo, realizamos las siguientes actuaciones:

- Impulsamos el éxito comercial de nuestras marcas de crecimiento y evolucionamos nuestro modelo de comercialización hacia la digitalidad y omnicanalidad.
- Complementamos nuestro portafolio con acuerdos comerciales de marcas maduras, independientemente del área terapéutica, que nos permiten maximizar aún más la rentabilidad de nuestro portafolio.
- Impulsamos la rentabilidad de la compañía a través de procesos eficientes en toda la cadena de valor y producción, con la mejor seguridad, calidad y costes.
- Invertimos en el desarrollo de capacidades de nuestro equipo y les formamos para operar bajo lo más altos estándares éticos y regulatorios.



3.3 VALORES Y COMPORTAMIENTOS

Como compañía farmacéutica socialmente responsable basamos y desarrollamos nuestras actividades ligadas siempre a nuestros valores y comportamientos que nos definen, aportando valor al entorno con el que interactuamos y cubriendo las necesidades de los pacientes.

Nuestros valores son los pilares fundamentales para la consecución de nuestra visión de “un mundo sin dolor”. Por esta razón, todos nuestros equipos alrededor del mundo están guiados por los mismos valores y comportamientos de la gran familia que constituimos Grünenthal, dado que tenemos como objetivo común, desarrollar una cultura más ágil y colaborativa, que nos permita alcanzar nuestros objetivos con la máxima excelencia.

Para Grünenthal ello significa que no nos detenemos y que guiados por nuestros principios de centrarnos en el paciente, actuar con integridad y promover un entorno de trabajo donde los más altos estándares éticos y la transparencia representen nuestra manera de hacer las cosas, seguimos esforzándonos aún más por aumentar nuestro impacto positivo en la sociedad y en nuestros pacientes.

Los valores que guían e inspiran nuestro trabajo están agrupados en nuestra cultura única denominada: “We are Grünenthal”. Estos valores aportan claridad sobre cómo trabajamos y cómo fortalecemos nuestra cultura corporativa, mostrando a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general cómo dichos valores guían nuestra actividad y ofreciéndoles una perspectiva de cómo procedemos como organización e de manera individual.

En “We are Grünenthal” expresamos y definimos nuestros valores de la siguiente manera:

We are Grünenthal

Nos centramos en el paciente

Para nosotros no hay nada más importante que nuestros pacientes, es por eso que nos enfocamos en sus necesidades para poder generar soluciones y adaptamos nuestras actuaciones para lograr nuestro propósito.

Nuestra manera de actuar se basa en que nos encanta lo que hacemos, consiguiendo realizar nuestras actividades con pasión para lograr nuestro propósito: mejorar la calidad de vida de nuestros pacientes con nuestra innovación.

Vivimos el espíritu emprendedor

Detectamos tendencias que nos permitan generar oportunidades de crecimiento con planificaciones a largo plazo, para de este modo obtener los mejores resultados, desafiando el statu quo y experimentando cosas nuevas que, por un lado nos hace asumir nuevos riesgos y, al mismo tiempo, nos convierte en más resilientes y podemos adaptarnos al cambio de manera ágil. Trabajamos como equipo y nunca dejamos de aprender de nuestros errores

Unimos fuerzas

Somos una compañía internacional con filiales en cerca de treinta países, lo que nos permite agrupar a personas con orígenes y experiencias diferentes. De esta manera contribuimos, desde la diversidad, a aportar soluciones innovadoras, aprovechando nuestras fortalezas, escuchando y al mismo tiempo compartiendo experiencias, conocimientos e ideas innovadoras para la consecución de objetivos. Trabajamos en equipo sin importar la jerarquía y dando cabida a todas las ideas, opiniones y oportunidades, que nos convierten en mejores profesionales y personas.

Actuamos con integridad

Defendemos los más altos estándares éticos día a día a través de la aplicación exhaustiva de Nuestro Código de Conducta. Nos ayudamos de plataformas como nuestro Ethics Helpline, un canal de denuncias totalmente seguro y confidencial, que nos permiten garantizar que siempre contamos con una correcta orientación, sobre todo ante situaciones de duda como pudieran ser los conflictos de interés. De igual forma, animamos a nuestros colaboradores y colaboradoras a poder expresarse sin reservas de manera respetuosa y constructiva, con transparencia y que nunca escondan la verdad. En Grünenthal tratamos a las personas con respeto y empatía.

Impulsamos el desempeño

Trabajamos de manera que las personas se entusiasmen en torno a nuestro propósito y compartan nuestra visión, creando un ambiente ameno y de confianza. De igual manera reconocemos las aportaciones individuales y en equipo, y acompañamos a todo nuestro personal en la persecución y consecución de objetivos ambiciosos con la idea clara de que sólo así seremos capaces de mantener el éxito a futuro.

3.4 NUESTROS PRODUCTOS

Comercializamos medicamentos en las siguientes áreas terapéuticas:

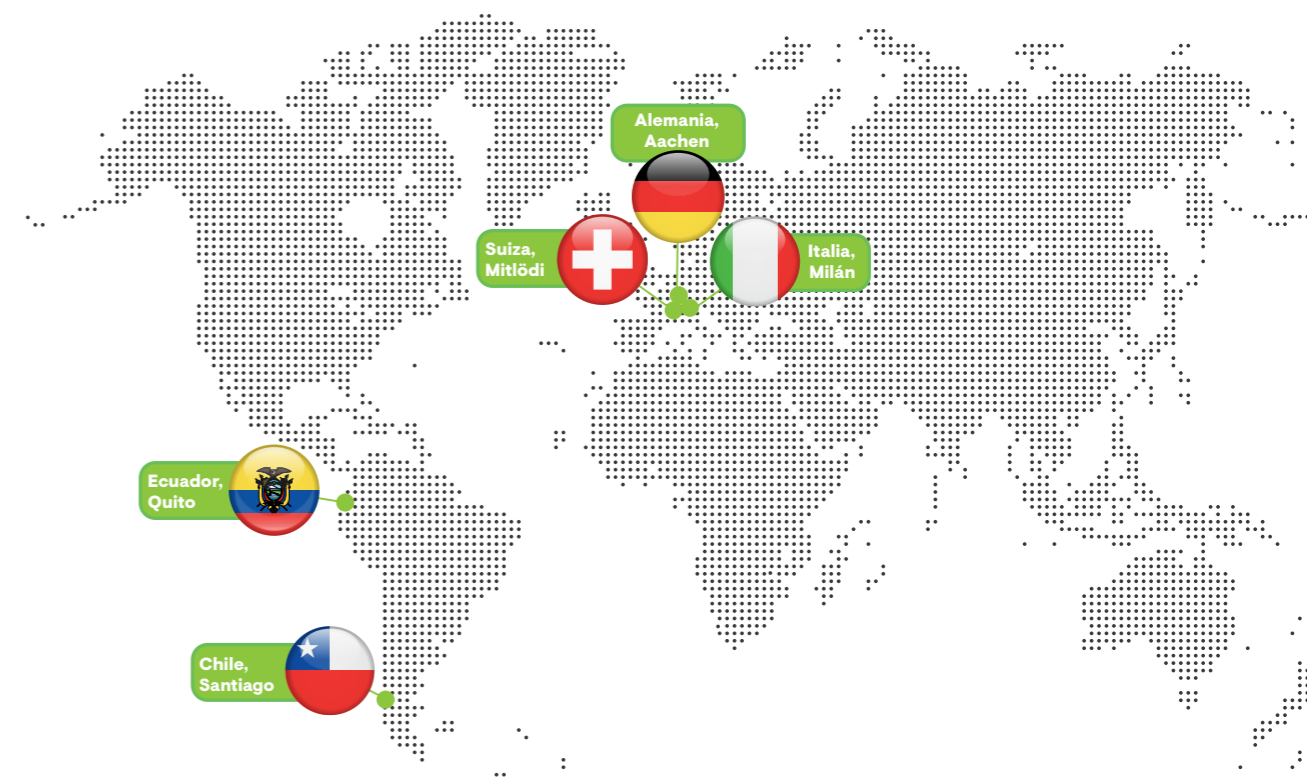
DOLOR	HIPOGONADISMO MASCULINO	OSTEOPOROSIS	PATOLOGÍA GASTROINTESTINAL
<ul style="list-style-type: none"> Adolonta (tramadol) 	<ul style="list-style-type: none"> Reandron (testosterona) 	<ul style="list-style-type: none"> Tetridar (teriparatida) 	<ul style="list-style-type: none"> Axiago (esomeprazol)
<ul style="list-style-type: none"> Palexia (tapentadol) 			<ul style="list-style-type: none"> Nexium (esomeprazol)
<ul style="list-style-type: none"> Pazital (tramadol + paracetamol) 			
<ul style="list-style-type: none"> Pontalsic (tramadol + paracetamol) 			
<ul style="list-style-type: none"> Qutenza (capsaicina) 			
<ul style="list-style-type: none"> Transtec (buprenorfina) 			
<ul style="list-style-type: none"> Versatis (lidocaína) 			
<ul style="list-style-type: none"> Vimovo (naproxeno + esomeprazol) 			
<ul style="list-style-type: none"> Yantil (tapentadol) 			
<ul style="list-style-type: none"> Zaldiar (tramadol + paracetamol) 			
<ul style="list-style-type: none"> Zomig (zolmitriptan) 			

En Grünenthal somos transparentes en relación con nuestros productos y por ello, toda la información de los mismos se puede consultar en el Centro de información online de medicamentos de la AEMPS – CIMA (<https://cima.aemps.es/cima/publico/buscadoravanzado.html>) o en nuestro sitio web GrunenthalHealth.es.

Contamos con una red de producción a nivel mundial que suministra a los 100 países del Grupo Grünenthal. Esta red cuenta equipos dedicados a la transferencia tecnológica y a la mejora del producto y se encuentra integrada por más de 1.300 empleados y empleadas alrededor del mundo.

Estamos continuamente desafiando la forma en que realizamos nuestras tareas y planteándonos mejoras para cumplir con nuestro compromiso con los clientes y nuestra visión de lograr un mundo sin dolor.

Red de Producción Mundial



Para ello, actuamos rápidamente ante cualquier eventualidad o reacciones adversas (efecto secundario) de los pacientes tras tomar un producto o medicamento nuestro. En este sentido, tenemos a disposición de nuestros pacientes un formulario de reacciones adversas para que nos puedan notificar cualquier incidencia y nos permita realizar el seguimiento adecuado y tomar medidas en caso necesario en el menor tiempo posible.

3.4.1 CALIDAD PARA NUESTROS CLIENTES

La seguridad de nuestros medicamentos es un elemento esencial y, por ello, uno de nuestros objetivos fundamentales es evaluar que nuestros productos y servicios cumplan satisfactoriamente con las funciones para las que están autorizados y que no representen un riesgo para la salud o seguridad de nuestros pacientes. Nos preocupamos por recopilar toda la

información relacionada con la seguridad de nuestros productos y de esta forma mantenemos una evaluación constante de la relación beneficio-riesgo.

Hacemos evaluaciones continuas bajo parámetros científicos de la seguridad de nuestros medicamentos y sus efectos mediante la actividad de farmacovigilancia, con el objetivo de proteger a nuestros pacientes y la salud pública.

Adicionalmente, todos nuestro equipo humano recibe formación básica en farmacovigilancia y se realizan otras más específicas a aquellas áreas que están más involucradas en garantizar la seguridad y calidad de los productos.

Durante los años 2021 y 2022 no hemos recibido multas, sanciones ni advertencias por el incumplimiento de la normativa relativa a los impactos de los productos y servicios en la salud y seguridad.

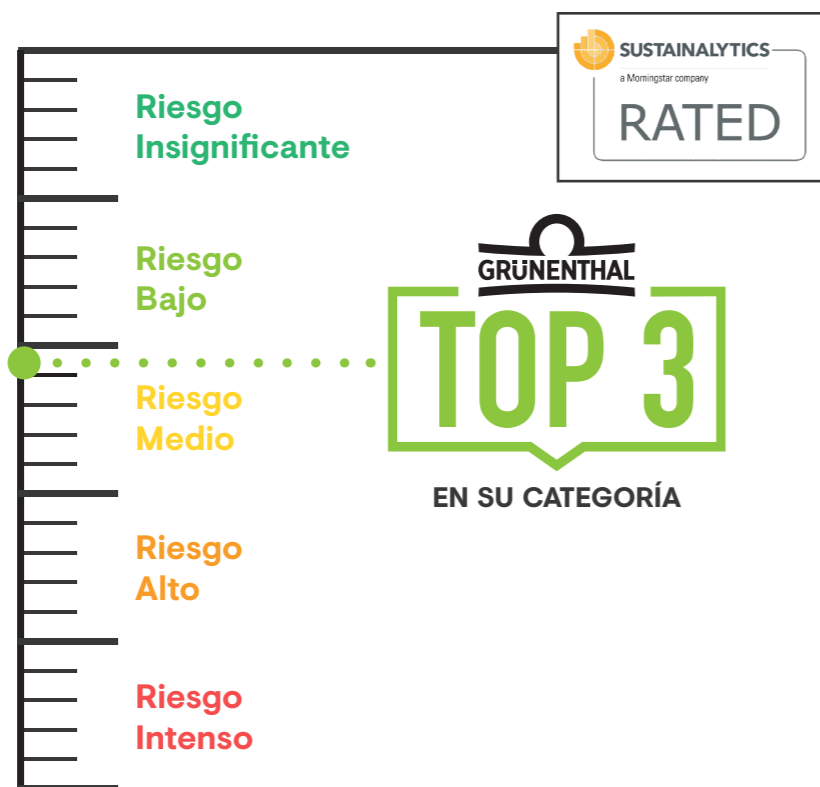
3.5 GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión de riesgos es un aspecto fundamental para asegurar la sostenibilidad empresarial, ya que permite identificar, evaluar y abordar los riesgos a los que estamos expuestos por el desarrollo de nuestra actividad directamente relacionada con la salud de las personas, que exige siempre un cuidado extremo en la gestión de cualquier contingencia. La concreción de los mismos podría afectar a la capacidad de la empresa para crear valor a largo plazo o la imagen de Grünenthal. En este sentido, la gestión de riesgos se relaciona estrechamente con la estrategia empresarial y la toma de decisiones, ya que permite anticiparlos y mitigarlos antes de que se conviertan en problemas mayores.

Con el objetivo de detallar las líneas estratégicas básicas y los procedimientos necesarios para dar respuesta a las posibles situaciones contingencias que pudieran ocurrir, contamos con un manual de gestión de riesgos que nos permite identificarlos y priorizarlos en función de su impacto potencial en nuestra capacidad para crear valor económico, social y ambiental a largo plazo denominado Manual de Crisis.

Desde el punto de vista global, el Grupo Grünenthal ha sido reconocido por su sólida gestión de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza por Sustainalytics, proveedor reconocido mundialmente de investigación, calificaciones y riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), situándolos en 2022 en el 3% superior del subsector farmacéutico mundial.

Calificación ESG Sustainalytics



3.6 COMPROMISO CON LOS ODS

Como empresa farmacéutica líder y consciente del impacto económico, social y ambiental innegable de todas nuestras actividades, nos comprometemos a apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y a contribuir a 5 de ellos, especialmente al ODS 3 relativo a la salud y el bienestar.

Nos sentimos completamente motivados a seguir contribuyendo a la consecución de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre una base sólida y confiamos en que, junto a nuestros grupos de interés, seremos capaces de llevar a cabo la transformación hacia una gestión más sostenible y transparente.

Nuestra contribución a los ODS





4

BUEN GOBIERNO

4.1 GOBIERNO CORPORATIVO

En Grünenthal fomentamos un estilo de liderazgo humanista y empático, comprometido con el propósito de generar un impacto positivo en la vida de nuestros pacientes. Esa actitud es la que comparten nuestros líderes, quienes son referentes en este ámbito, y la que nos permite actuar con rapidez y alcanzar nuestros objetivos.

El Equipo de Dirección es el órgano responsable de la toma de decisiones. Son quienes se encargan de definir nuestra estrategia de medio a largo plazo, asignando los recursos necesarios para hacer realidad las metas establecidas en línea con nuestros valores.

A fecha de finalización de la presente memoria, el Equipo de Dirección de Grünenthal España estaba integrado por:



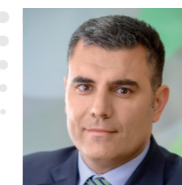
Ana Martins
Directora General



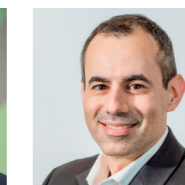
Ana Esquivas
Directora Médico



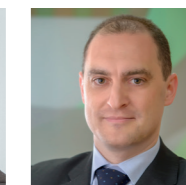
Javier García
Director de Legal & Compliance



Álex González
Director de Ventas



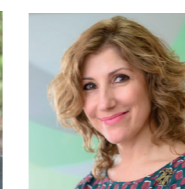
Francisco Granados
Director de Recursos Humanos



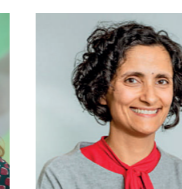
Víctor Íbeas
Director de Supply Chain Management



Juliano Gonçalves
Director de ComEx



María José Molero
Directora de Marketing



Rute Osório
Directora de Registros y Farmacovigilancia



Juan Quintana
Director de Comunicación, Asuntos Gubernamentales & Pacientes



Sara Sentierio
Directora Financiera



Sara Rubio
Directora de Acceso a Mercado y Precios

4.1.1 FORMACIÓN EN SOSTENIBILIDAD

Integrar la sostenibilidad en las decisiones empresariales y de inversión es esencial para el éxito a largo plazo de Grünenthal. En este sentido, se ha formado al equipo de Dirección en materia de sostenibilidad como medida para incrementar los conocimientos, habilidades y experiencia.

Como Grupo Grünenthal, hemos obtenido en el ámbito global calificaciones en materia de ESG por encima del valor de referencia del sector en el que operamos. Sin embargo, consideramos que mejorar aún más nuestra calificación es una oportunidad. Es por ello que nos propusimos abordar cuestiones específicas con respecto a la gobernanza de nuestros productos, el acceso a los medicamentos, la ética empresarial, nuestro capital humano y el gobierno corporativo.

4.2 COMPLIANCE

Con el objetivo de asegurar la confianza de las partes involucradas y garantizar un crecimiento sostenible, nuestra empresa se rige por principios de calidad, ética e integridad en todas sus actividades. No nos limitamos a cumplir con las leyes y políticas vigentes, sino que también implementamos iniciativas que

superan los requisitos mínimos establecidos. De esta manera, buscamos establecer un alto estándar ético y de calidad en todas nuestras operaciones, y reforzar nuestra reputación como empresa responsable y comprometida con la sostenibilidad.

4.2.1 CÓDIGO DE CONDUCTA Y POLÍTICAS

En Grünenthal creemos que la competencia justa es esencial tanto para el crecimiento y desarrollo de nuestra empresa, como para el buen funcionamiento del mercado en el que operamos. Para garantizar que cumplimos con los estándares legales y éticos en materia de competencia, hemos implementado un Código de Conducta y Políticas en el Ámbito de Compliance. Mediante estos documentos y procedimientos, nos aseguramos de que operamos de acuerdo con las regulaciones nacionales y las mejores prácticas en la materia, lo que nos permite competir en igualdad de condiciones con otras empresas del sector y contribuir, desde la transparencia, al fortalecimiento de la industria en su conjunto.

En definitiva, nos comprometemos con la promoción de una competencia leal y transparente, y trabajamos constantemente para mantener los más altos estándares de integridad y ética empresarial en todos nuestros procesos y operaciones.

Áreas del Código de Conducta y Políticas de Grünenthal



Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta está diseñado para recoger el conjunto de principios rigurosamente definidos que rigen nuestro trabajo diario. Es responsabilidad de los supervisores y la dirección de la empresa velar por el cumplimiento de estos principios y actuar como modelos a seguir. De este modo, se garantiza que todos nuestros profesionales leen, comprenden y aplican en su trabajo diario nuestro Código de Conducta. Ello nos permite fomentar una cultura empresarial de integridad, ética y responsabilidad, en la que todos los colaboradores y colaboradoras tienen un rol activo en el cumplimiento de nuestros valores y comportamientos. Somos una organización de personas y confiamos en ellas para hacer de Grünenthal lo que queremos ser.

Promovemos un ambiente de transparencia y confianza, en el que se alienta a todo nuestro equipo humano a reportar, de manera abierta y transparente, cualquier violación o sospecha de violación del Código de Conducta o alguna política de Compliance. Fomentamos una cultura de denuncia ética, en la que los colaboradores pueden expresar sus inquietudes y preocupaciones sin temor a represalias o discriminación. De esta manera, nos aseguramos de detectar cualquier conducta que pueda poner en riesgo nuestros valores y principios, y tomar las medidas necesarias para corregirla y prevenirla en el futuro.

Adicionalmente, creamos un Código de Conducta para Terceros con el objetivo de trasladar el compromiso a nuestra cadena de valor y enfatizar así los aspectos más importantes.

En Grünenthal también nos comprometemos a trabajar en el mejor interés de nuestra empresa y a salvaguardar su imagen pública. En nuestras actividades comerciales, es importante separar nuestras relaciones e intereses personales de los objetivos de la compañía. Con el fin de evitar conflictos de interés, todos los empleados y empleadas están obligados a generar transparencia, y a divulgar toda posible decisión conflictiva a su responsable.

Por otra parte, tenemos implementados procedimientos de competencia y antimonopolio que nos aseguran la práctica de una competencia justa, y que extendemos y hacemos de cumplimiento obligatorio para todos los socios comerciales, subcontratistas e individuos que actúen en nuestro nombre o tengan una relación contractual con nosotros. Esta política opera como guía para la toma de decisiones comerciales.

Política de Anticorrupción

En Grünenthal nos comprometemos a trabajar de forma ética, legal y honesta y condenamos cualquier actuación en nuestras operaciones vinculada con la corrupción. Las reglas que derivan de esta política son de aplicación a todo el equipo humano y terceros que se relacionan con Grünenthal.

En el desarrollo de la política, se han implantado medidas de control e instrucciones para evitar o identificar posibles casos de corrupción tales como: donaciones y patrocinios, obsequios costosos y hospitalidad, gastos de viaje y alojamiento, interacción con funcionarios públicos y cualquier otro comportamiento que pueda ser entendido como que bordea la legalidad.

En el ámbito de blanqueo de capitales, seguimos todas las leyes aplicables diseñadas para la prevención de delitos. En esta línea, contamos con una política contra el blanqueo de capitales en la cual hemos desarrollado medidas y procedimientos para mitigar los riesgos e identificar señales de alerta. Contamos con un Oficial y un Delegado de Prevención de blanqueo de capitales. Estas figuras están a disposición de todo el personal para resolver preguntas y son los responsables ante quien se debe rendir cuentas en el caso de identificar alguna sospecha sobre blanqueo de capital o financiación de terrorismo.

Política de Interacciones

Grünenthal cuenta con varias políticas que superan ampliamente lo requerido por la legislación. En concreto, y dado que nuestra actividad se centra en un ámbito tan sensible como es el de la salud, hemos desarrollado

una política que regula específicamente la interacción con pacientes y grupos u organizaciones de pacientes. Fue elaborada para asegurar que las interacciones con el mundo sanitario están perfectamente justificadas y documentadas por contratos de prestación de servicios y para establecer procedimientos de actuación ante situaciones especiales tales como: otorgamiento de obsequios, celebración de eventos y hospitalidad, aportación de apoyo (financiero y no financiero), uso de logos y material registrado.

Protección de datos

Como compañía, prestamos especial atención a la protección de la información para proteger a Grünenthal contra la exposición a posibles violaciones de datos personales. Para ello, disponemos de una Política de Protección de Datos cuya finalidad es garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad y restricción de acceso a los datos y sistemas.

Asimismo, con el objetivo de asegurar una adecuada gestión de la protección de datos personales, llevamos a cabo formaciones en esta materia a todas las áreas, con especial atención a las áreas de IT, Recursos Humanos y Legal, que son quienes tratan una mayor cantidad de datos personales y sensibles.

Formamos a nuestro equipo humano en la materia y les advertimos de que el incumplimiento de las medidas de protección de datos se sancionará mediante advertencia, amonestación, suspensión o multa dependiendo de la gravedad de la infracción.

En este sentido, estamos orgullosos de no haber recibido multas ni sanciones por el incumplimiento de leyes o reglamentaciones nacionales de tipo ambiental, social ni económico en los años 2021 y 2022. Tampoco hemos recibido reclamaciones relativas a violaciones de privacidad del cliente.

4.2.2 SISTEMA DE COMPLIANCE PENAL

Grünenthal está desarrollando un Sistema de Compliance Penal en base a estándares nacionales e internacionales de forma que, ade-

más de fortalecer nuestra cultura de cumplimiento, permita prevenir, reducir, detectar y gestionar conductas y/o riesgos que pudieran ser constitutivas de delito, de acuerdo con el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas establecido en el Código Penal español.

La evaluación de riesgos de la organización en materia de Compliance se ha llevado a cabo mediante la implantación de una metodología de detección, análisis y evaluación. Se han identificado una serie de riesgos penales que podrían conllevar responsabilidad penal de la persona jurídica. Para analizar y valorar los riesgos de la organización, se han tenido en cuenta los siguientes criterios objetivos:

- Tipología y número de empleados y empleadas que realizan la actividad de riesgo.
- Habitualidad de la actividad de riesgo.
- Centralización de la toma de decisiones.
- Antecedentes de ocurrencia del riesgo.
- Procesos de negocio.
- Carácter nacional o internacional.
- Relación con terceros, tanto públicos como privados.

Con el objetivo de obtener una mayor comprensión de la organización, se han celebrado reuniones con las áreas cuya actividad es susceptible de generar un riesgo penal. Asimismo, se han evaluado los controles y normativa interna con la finalidad de analizar si realmente son efectivos a la hora de hacer frente a los riesgos identificados en las actividades anteriores.

4.2.3 COMUNICACIÓN

Todo nuestro equipo humano y socios pueden contactar con la Organización Encargada del Cumplimiento en caso de tener preguntas o dudas con respecto al Código de Conducta o alguna política de Compliance mediante correo electrónico (compliance@grunenthal.com) o acceder de forma anónima a la Línea de Ayuda sobre Cuestiones Éticas que se encuentra disponible los 7 días a la semana durante 24 horas.

Canal de Denuncias de Grünenthal

En el año 2021 y 2022 no se ha recibido ninguna comunicación a través de los mecanismos disponibles sobre posibles casos de corrupción, cuestiones éticas o mala conducta.

4.3 NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

En un entorno empresarial en constante cambio, estamos siempre alerta a las novedades que surgen para encontrar maneras más eficientes, innovadoras y sostenibles de interactuar con nuestros proveedores, sin descuidar la importancia de que estos cumplan con rigurosos estándares éticos.

La cadena de suministro de una empresa tiene un impacto significativo en la sostenibilidad, tanto en términos ambientales como sociales. Recientemente, las empresas han empezado a trabajar en colaboración con sus proveedores para reducir su huella de carbono, minimizar el uso de recursos, proteger los derechos humanos y laborales y reducir los residuos y desechos generados por sus operaciones comerciales.

La cadena de suministro en el sector farmacéutico es compleja y altamente regulada para garantizar la calidad, seguridad y eficacia de los productos farmacéuticos, contando en cada etapa con medidas de seguridad específicas. Además, se realizan auditorías regulares y se llevan a cabo inspecciones para garantizar el cumplimiento de las regulaciones

y normativas de seguridad. Desde Grünenthal España, comercializamos los productos que se fabrican a nivel central. Tratamos de que nuestros medicamentos lleguen a nuestros pacientes, a través de los profesionales sanitarios.

4.3.1 NUESTRA POLÍTICA DE COMPRAS: TODOS PARA UNA

Todas las filiales del Grupo Grünenthal, incluida Grünenthal España, estamos sujetas a una Política Global de Compras. La intención de esta Política es mejorar el valor que la compañía recibe y la eficiencia del equipo de compras a nivel global. Se encarga de implementar los procesos globales y coordinar con todas las filiales desde la sede central en Alemania. Con el objetivo de reducir al máximo la posibilidad de conflictos de interés y cualquier práctica insostenible, las funciones están segregadas gracias al “principio de los cuatro ojos”, diferenciando estas mismas funciones entre el Solicitante, Controlling, Global Procurement y Accounts Payable.

De la misma manera, todas las filiales debemos actuar conforme con el Código de Conducta de Grünenthal y con todas las políticas formalmente vinculantes que afectan a la ejecución de nuestros procesos de contratación de los proveedores.

4.3.2 NUESTRO PROCESO DE HOMOLOGACIÓN

Hoy en día, la selección de proveedores en base a criterios sociales y ambientales es importante porque nos ayuda como empresa a reducir nuestro impacto ambiental y social, gestionar mejor nuestros riesgos asociados con la cadena de suministro, mejorar nuestra reputación en el mercado y fomentar la innovación en la cadena de suministro.

Desde nuestros inicios, hemos adoptado criterios fundamentales de precio, calidad del servicio y desempeño sostenible para el proceso de selección y mantenimiento de proveedores. Además, evaluamos cuidadosamente su comportamiento ético, tanto desde el punto de vista legal como en cuanto a sus propios

sistemas de gestión certificados, códigos de buenas prácticas, gestión medioambiental y prevención de riesgos laborales.

Con esto en mente, nuestro proceso de homologación “Due Diligence” nos permite mantener una red de proveedores que estén comprometidos y alineados con nuestros objetivos. Así, hemos establecido un conjunto de reglas que deben ser cumplidas por los proveedores en su actividad y en su relación con nuestra compañía, y que se basan en los valores de nuestra empresa. Para ser homologado como proveedor de Grünenthal, existen una serie de requisitos racionales, transparentes y coherentes, que están relacionados con una serie de aspectos específicos que consideramos fundamentales y de gran importancia para nuestra empresa.

- Aspectos económicos y financieros: es necesario estar al corriente en cuanto a las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
- Aspectos profesionales: los proveedores deben demostrar su capacidad para prestar servicios con la máxima calidad, disponiendo de los medios necesarios para hacerlo.
- Aspectos de cumplimiento normativo o Compliance: los proveedores deben desarrollar su actividad y relación con Grünenthal de acuerdo con el marco legal aplicable.
- Aspectos éticos: es importante que los proveedores actúen en línea con el Código de Conducta de Grünenthal, los principios del Pacto Mundial de la ONU y las Líneas Directrices de la OCDE.
- Aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, la gestión de calidad, el medio ambiente, la salud y la seguridad, entre otros.

Aplicamos un proceso simple de Due Diligence para Socios Comerciales con un perfil de riesgo bajo y un proceso avanzado para terceros con un perfil de riesgo más alto, con el fin tener una perspectiva más amplia de cada situación. Así el porcentaje de proveedores

homologados a través del proceso de Due Diligence ha sido del 82% durante el año 2022.

4.3.3 SOCIOS COMERCIALES NACIONALES

Para Grünenthal trabajar con proveedores locales significa contribuir al desarrollo económico de la comunidad en la que nos encontramos. Por ello, contamos con socios comerciales en España con el objetivo de llegar a nuestros clientes de la forma más sencilla y rápida posible. Así, nos aseguramos de que nuestros colaboradores están sujetos a regulaciones y leyes ambientales y laborales similares a las nuestras, facilitando el cumplimiento de los estándares de sostenibilidad y a su vez, reduciendo los riesgos de incumplimiento de sus obligaciones. Además, esto nos ayuda a reducir la huella de carbono

asociada al transporte de bienes y servicios, lo que contribuye a que nuestra cadena de suministro sea más sostenible. De la misma manera, fomentamos la actividad empresarial en la economía nacional a través del empleo y los impactos positivos que generan nuestras acciones hacia la comunidad. Así, el porcentaje del volumen de gastos con proveedores con CIF nacional es superior al 95%.

La comunicación fluida con nuestros proveedores ha sido uno de los factores clave y nuestra relación con ellos es de equidad y justicia, les ayudamos en lo que de nosotros depende cuando nos necesitan y también evaluamos regularmente su desempeño, para garantizar que estén cumpliendo con los estándares de calidad y eficiencia que representan nuestra manera de hacer las cosas.



5

CERCANOS A LA SOCIEDAD

5.1 FUNDACIÓN GRÜNENTHAL

La Fundación Grünenthal es una organización sin ánimo de lucro que se creó en el año 2000, y cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con dolor mediante el fomento de su abordaje biopsicosocial. Sus principales objetivos son sensibilizar a la sociedad sobre el paciente con dolor, favorecer el desarrollo de iniciativas sanitarias vinculadas a la mejora de su calidad de vida y promover el conocimiento sobre esta enfermedad, en los pacientes y en su entorno.

Bajo el lema “Vivir sin dolor, vivir mejor” ponemos en marcha acciones que buscan alcanzar el mayor impacto en la sociedad a través de la omnicanalidad, permitiendo un mejor acceso a los diferentes colectivos que son objeto de las iniciativas de la Fundación. Para conseguir nuestros objetivos, desarrollamos desde la propia Fundación Grünenthal, o en colaboración con otras entidades:



Estudios y otras iniciativas similares que generen **CONOCIMIENTO SOBRE EL IMPACTO QUE TIENE EL DOLOR EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA**, así como en la calidad de vida de las personas que lo padecen



Iniciativas que aproximen la realidad de los pacientes que sufren dolor y de sus cuidadores, a los representantes públicos y políticos responsables del **DISEÑO Y APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS SANITARIAS**, tanto a nivel nacional como regional.



Iniciativas de **FORMACIÓN A PACIENTES Y A SUS CUIDADORES** que contribuyan a mejorar su calidad de vida o a mejorar el abordaje del dolor, favoreciendo el uso de las nuevas tecnologías.



Iniciativas divulgativas vinculadas a la **MEJORA EN LA GESTIÓN DEL DOLOR CRÓNICO** y a un abordaje integral desde una perspectiva biopsicosocial.

El Patronato es el órgano de gobierno encargado de garantizar que todas las acciones puestas en marcha por la Fundación se desarrollen en línea con estos objetivos, al tiempo que vela por la correcta administración de los bienes y derechos de su patrimonio.

Los patronos se reúnen periódicamente para aprobar y organizar los distintos proyectos, seguir y evaluar su desarrollo, y llevar el control financiero de la Fundación.

La Fundación Grünenthal es quizás el proyecto más emblemático de sostenibilidad, en particular de accesibilidad y concienciación, que apoya Grünenthal. Entre 2021 y 2022, el presupuesto de esta Fundación ha ascendido a 518.000€.

Entre las principales iniciativas realizadas a través de la fundación tenemos:

5.1.1 CÁTEDRA DE DOLOR INFANTIL DE LA UNIVERSIDAD ROVIRA U VIRGILI

Desde hace más de siete años se desarrollan múltiples proyectos a través de esta Cátedra, los cuales están relacionados con la investigación, la transferencia del conocimiento y la sensibilización social sobre el abordaje del dolor en los colectivos más vulnerables como son los niños y niñas y adolescentes.

En esta línea hemos participado en las siguientes actividades:

- Jornadas sobre el dolor infantil: hemos participado de la 5ª y 6ª jornada sobre el Dolor Infantil celebradas en el 2021 y 2022 respectivamente. En la primera de ellas se abordó el dolor crónico postquirúrgico infantil y se hizo hincapié en que para mejorar el diagnóstico y tratamiento del dolor infantil es necesario reconocer esta problemática e involucrar a profesionales sanitarios de diferentes especialidades. La jornada celebrada en el 2022 se enfocó en el incorrecto tratamiento del dolor. Durante el evento los expertos debatieron sobre la importancia de un correcto abordaje del dolor infantil. Durante el acto se hizo entrega del premio ASEEDAR-TD al mejor póster enfocado en la atención al dolor en población infanto-juvenil con TEA.

- Declaración sobre el Dolor Infantil: este programa promovido por el Dr. Jordi Miró, director de la Cátedra, se llevó a cabo en Lima con la finalidad de facilitar y promover un espacio de encuentro y colaboración en el que asociaciones de pacientes, investigadores, clínicos, miembros de la industria y legisladores, puedan reconocer las necesidades y demandas, y contribuyan con su apoyo a mejorar la situación del tratamiento del dolor infantil en la región Iberoamericana y en el mundo. Participamos de este programa con el objetivo de recoger las demandas de todos los actores interesados en el estudio y tratamiento del dolor infantil.

5.1.2 OBSERVATORIO DEL DOLOR DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.

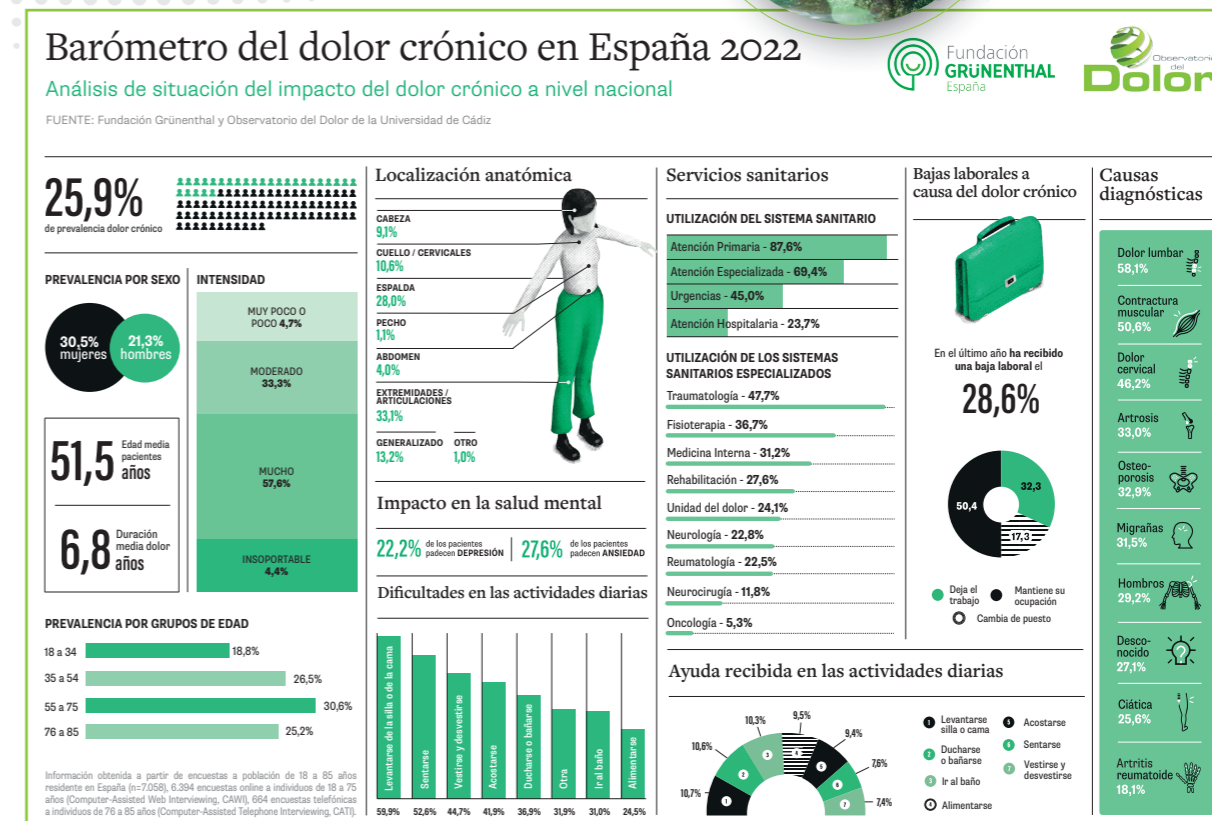
Se ha realizado una intensa actividad científica y divulgativa en este 2022 desde el Observatorio, dando como resultado 18 publicaciones científicas, 6 participaciones en congresos y reuniones científicas y en 6 proyectos de investigación en el campo del dolor.

5.1.3 BARÓMETRO DEL DOLOR

Mediante esta iniciativa se recogió un estado de la situación y nuevos datos sobre la prevalencia y el impacto de la enfermedad en España, las siguientes acciones que se llevaron a cabo fueron las siguientes:

- Identificación y análisis crítico de la información disponible sobre la magnitud y las consecuencias del dolor crónico en España.
- Se propusieron indicadores relacionados con el dolor crónico.
- Se brindó asesoramiento en la metodología estadística y la formulación del cuestionario para llevar a cabo un estudio a nivel nacional sobre el dolor crónico.
- Se analizaron e interpretaron de los resultados.
- Se elaboraron propuestas de artículos científicos relacionados con el dolor crónico.

El documento resultante de esta iniciativa se ha presentado en abril de 2023 ante los medios de comunicación, comunidad científica e instituciones sanitarias.



5.1.4 FORMACIÓN DE PACIENTE EXPERTO EN ENFERMEDADES CRÓNICAS

La Universidad Rey Juan Carlos (URJC) ofrece la oportunidad de que pacientes, cuidadores y ciudadanos aumenten su conocimiento sobre la enfermedad, como convivir con ellas, así como conocer el modelo de gestión del abordaje del dolor en nuestro país y el de los diferentes agentes públicos y privados implicados. Colaboramos en la edición de 2021 y 2022 del Curso Paciente Experto en Patologías Crónicas”.

5.1.5 OTRAS INICIATIVAS

Desde el año 2012, la Fundación Grünenthal ha colaborado con la Sociedad Española del Dolor (SED) y la Universidad Complutense de Madrid para llevar a cabo una iniciativa que convoca a expertos para analizar varios aspectos en el manejo del dolor crónico. La última edición de Cursos de Verano El Escorial celebrada en 2022 se denominó “Abordaje del dolor oncológico: el alivio es posible”. Contó con la asistencia de más de 80 personas, entre los que se encontraban personalidades del ámbito clínico, de gestión o de la iniciativa privada.

Desde la Fundación hemos realizado varios foros en la región relativos al dolor y su abordaje. Durante el periodo de cobertura de esta Memoria, hemos celebrado los siguientes eventos: “El reto del dolor crónico en la Comunidad Valenciana”, “Hacia una España medio llena” en la Comunidad de Madrid”, y, por último, “Avances y nuevos desafíos en el abordaje del dolor crónico en Andalucía”.

En colaboración con la Asociación Nacional de Informadores de la Salud (ANIS) hemos trabajado en una nueva edición de la Guía de Dolor para Periodistas, donde se enfatiza la necesidad de informar de una manera veraz, y trata de dar claves para ello. El objetivo es transmitir los conceptos más importantes sobre el dolor de una forma divulgativa y práctica, en este sentido, el documento recoge aspectos como la definición y los tipos de dolor, las diferencias

entre dolor crónico y agudo, el impacto social del mismo o su abordaje.

5.1.6 PREMIOS DE PERIODISMO

Los periodistas y los medios de comunicación desempeñan un papel fundamental al dar voz a aquellos pacientes que sufren de dolor crónico y que en la mayoría de los casos pasan inadvertidos para gran parte de la población. En este sentido, la Fundación Grünenthal respalda y valora su trabajo en la concienciación social sobre el dolor a través de los Premios de Periodismo, una iniciativa que cuenta con la colaboración de la Asociación Nacional de Informadores de la Salud (ANIS).

XII Edición: en la edición 2021 se han galardonado seis trabajos repartidos en la categoría de “dolor” y “dolor infantil” los cuales son los siguientes:

- “La lucha contra el dolor: reto profesional y derecho del paciente”, artículo realizado por Antonio Morente y publicado en El Médico Interactivo.
- “Hacia el fin del dolor”, un artículo de Rocío R. García-Abadillo publicado en El Mundo.
- “A contracorriente”, un artículo de Manuel Rojo publicado en De Seda y Hierro de TV2.
- “Diagnóstico: dolor”, un artículo de Benjamín López publicado en Castilla y León Televisión (CylTV).
- “Como detectar y aliviar el dolor en los niños”, un artículo de Terry Gragera publicado en HOLA.com;
- “El infravalorado dolor crónico infantil”, un artículo de Carme Escalles publicado en el Diari de la Sanitat.

XIII Edición: en la edición de 2022, se registró un récord de participación con un total de 78 trabajos presentados. Se premiaron seis trabajos destacados, los cuales son los siguientes:

- “Una neuróloga española, detrás del diagnóstico que quiere acabar con la migraña crónica”, un artículo publicado por Romina Vallés publicado en El Confidencial.



- “Vocación por encima del dolor”, un artículo de Ana Rosa García publicado en El Diario Montañés.
- “Fibromialgia, síndrome de fatiga crónica y ejercicio adecuado”, un programa de OAFI Radio elaborado por Ricardo Aparicio.
- “El dolor que oculta una enfermedad que afecta a una de cada diez mujeres: la endometriosis”, un reportaje elaborado por Román Escudero y compartido por Radio Castilla-La Mancha.
- “¿Cuánto dolor sienten los bebés?”, un artículo elaborado por la periodista Ana Camarero publicado en El País.
- “En la unidad de cuidados paliativos pediátricos no alargaron la vida de mi hijo, pero sí la ensancharon”, un trabajo la periodista Araceli Guede publicado en “20 Minutos”.

y actividades que apoyen el desarrollo social, económico y cultural de la sociedad.

Cada año nuestro equipo humano nos sorprende con su capacidad de compromiso y entrega, demostrando su cooperación para hacer de este un mundo mejor.

5.2.1 ACTIVIDADES SOLIDARIAS

Durante el año 2021 y 2022 también han trasladado su compromiso con la sociedad a la práctica, participando en las siguientes actividades solidarias desarrolladas a través de Grünenthal:

#Trees For Our Planet

A finales del 2021, pusimos en marcha una iniciativa relevante llamada “Bosque Grünenthal”, con el objetivo de generar impacto positivo en la biodiversidad mediante la recuperación de una zona biodegradada de la provincia de Córdoba. Consistió en reforestar un bosque con 1.500 árboles autóctonos, los cuales sirven de sumidero para 200 toneladas de CO₂, lo que permite a Grünenthal seguir avanzando con paso firme en su compromiso con la sostenibilidad medioambiental. A esta cifra hay que incluir los 250 brotes de encina que los propios empleados y empleadas plantaron de manera individual en zonas de toda España.

5.2 CONTRIBUCIÓN A NUESTRAS COMUNIDADES

En Grünenthal no solo buscamos contribuir con la sociedad a partir de proyectos de investigación, transferencia de conocimiento y sensibilización del dolor, sino que también trabajamos activamente para brindar programas



Mediante nuestro objetivo de plantar 1.750 árboles contribuimos a la protección del planeta para las generaciones próximas.

Gracias a esta iniciativa logramos que nuestros trabajadores y trabajadoras se involucrasen de manera activa en la política medioambiental de la organización mientras que disfrutaron de un día en la naturaleza con su familia, amigas y amigos.

De la misma manera, hicimos extensivo nuestro compromiso con el medio ambiente a nuestros colaboradores. Nos unimos con la Sociedad Madrileña del Dolor en favor del planeta y plantamos 1.100 árboles y arbustos de la mano de un equipo de 50 personas, dando así lugar el segundo Bosque Grünenthal en la Comunidad de Madrid, compensando cerca de 100 toneladas de CO2.



#Tu Regalo Su Esperanza

En diciembre de 2021, gracias al compromiso de 60 empleados y empleadas de Grünenthal, por medio de la campaña “Tu regalo de Reyes 2021”, se logró llegar a 43 jóvenes tutelados en casas de acogida y a 39 personas mayores en residencias, llevando ilusión y esperanza a jóvenes y mayores



En diciembre del año 2022, junto a la organización “Reyes Magos de Verdad”, llevamos adelante esta acción con la que llegamos a enviar 120 regalos para niñas y niños en riesgo de exclusión a centros de acogida de Cáceres, León, Madrid y Murcia, gracias a la solidaridad y generosidad de 80 empleados y empleadas de Grünenthal.

Año tras año continuamos demostramos el gran compromiso de Grünenthal y su equipo humano hacia la sociedad a partir de estas iniciativas realizadas.

#Juntos Duele Menos

En Grünenthal reiteramos nuestro compromiso social apoyando a los colectivos más vulnerables. En el año 2021 realizamos donativos de más de 8.500 productos de material corporativo a la Cruz Roja y Mensajeros de la Paz, con el objetivo de paliar los efectos de la pobreza y ayudar a los que más lo necesitan.

#Día del Puesto Limpio

Al igual que hemos hecho en años anteriores, en el año 2022

lanzamos nuevamente la campaña interna “Día del Puesto Limpio” junto al Banco de Alimentos de la Comunidad de Madrid, que consiste en transformar residuos a partir de documentación y objetos innecesarios en nuestras oficinas de Madrid en donaciones. Ese año, por los kilos de residuos desechados, se consiguió recaudar 3.200 € a los que Grünenthal sumó otros 1.800€, fondos destinados a suministrar alimentos a las más de 181.000 personas a las que llega el este banco de alimentos.

Nuestra colaboración con esta organización no termina con el Día del Puesto Limpio, sino que también nos unimos a la campaña de emergencia de donación de aceite que lanzó el Banco de Alimentos de Madrid y que surgió debido a la escasez de este y otros productos de necesidad básica por la devastadora guerra de Ucrania. La recaudación final de esta nueva campaña fue de 140 litros que corresponde a alrededor de 700€ que hemos sumado a nuestra aportación al Banco de Alimentos.

5.2.2 RECONOCIMIENTOS

Nuestro compromiso con la salud y los pacientes ha sido reconocido en los últimos años. Sin embargo, en estos dos últimos años hemos destacado especialmente por nuestra constante actividad innovadora. En esta sección de reconocimientos, además de mencionar aquellos obtenidos por nuestra colaboración en 2021 para hacer frente al COVID-19, queremos destacar los logros y premios que hemos recibido en 2021 y 2022 gracias a nuestra dedicación incansable a la innovación en la salud.

#Plan RESPONDE de la Cruz Roja

Fruto de nuestro compromiso con la salud, los pacientes y la atención que prestamos a sus necesidades, en 2021 recibimos un reconocimiento por parte de la



Cruz Roja en agradecimiento por la implicación y compromiso de nuestro equipo humano en el plan RESPONDE frente a la COVID-19, alcanzando así un nuevo logro en materia de responsabilidad social corporativa y apoyo social.

El impacto social que tuvo la COVID-19 en España fue significativo. Es por esta razón que la Cruz Roja lanzó su plan RESPONDE que incluía diversos proyectos para solventar el impacto social ya mencionado. Desde un inicio, en Grünenthal, junto a nuestros empleados y empleadas, demostramos nuestro interés, compromiso y responsabilidad en colaborar con este plan, logrando importantes resultados.

Esta colaboración recaudó alrededor de 2.500€ con la ayuda de todo nuestro equipo de trabajo para así aportar a los proyectos dentro del plan RESPONDE como por ejemplo la adquisición y distribución de equipamiento básico de respuesta frente a la COVID-19, el establecimiento de espacios SARI y otros puntos de asistencia sanitaria, así como la puesta a disposición de equipos de intervención psicosocial y colaboración con los servicios públicos de salud mental.

#Premios AIMFA

Durante la celebración de la XXXIII Asamblea Nacional de la Agrupación de Investigación y Marketing Farmacéutico (AIMFA) en Valencia, fuimos reconocidos por nuestra evolución en la industria farmacéutica durante el año 2021. Fuimos galardonados con tres importantes premios que resaltan nuestra evolución en el mercado de la prescripción y nuestro desempeño con medicamentos que están impactando positivamente en la vida de las personas.

Los premios AIMFA se otorgan según los datos de los paneles de IMS Health, de Cegedim

Strategic Data y de Close-Up International, por lo que su objetividad nos ayuda a tener una idea clara y bien definida sobre la actualidad en la industria farmacéutica.

#Gafas virtuales para el dolor

La prestigiosa revista mensual de economía de El Mundo, Actualidad Económica, nos otorgó el premio a una de las 100 Mejores Ideas por nuestro proyecto "Gafas de realidad virtual para Unidades del Dolor".

Conscientes de los beneficios de la realidad virtual en la salud y también en el abordaje del dolor, un equipo formado por gerentes regionales de ventas idearon un proyecto por el que, gracias a vídeos con imágenes relajantes proyectados con gafas de realidad virtual, permitía mejorar la experiencia del paciente con el tratamiento de uno de nuestros parches para el dolor.

Nos enorgullece ser un actor clave en la transformación digital del sector de la salud y seguir impulsando un futuro marcado por la excelencia.



#Gestión, Innovación y Digitalización Empresarial

En el año 2022 también recibimos el Premio Europeo a la Gestión, Innovación y Digitalización Empresarial otorgado por la Sociedad Europea de Fomento Social y Cultural. Este prestigioso reconocimiento es el resultado del gran trabajo de transformación digital que hemos llevado a cabo en los últimos años, así como de nuestro espíritu innovador que nos caracteriza más allá del área de investigación y desarrollo. Este galardón refleja el reconocimiento hacia nuestro compromiso con la digitalización e innovación



en el sector farmacéutico, lo que representa un impulso a nuestra estrategia omnicanal y nuestro ejemplo de adaptación e innovación en favor de los pacientes.

Estos reconocimientos son una muestra más de nuestro compromiso con la innovación y

la mejora continua en todos los ámbitos de nuestra actividad. Estamos muy orgullosos de ellos, pues reflejan la excelencia de nuestros proyectos vanguardistas y novedosos. Seguiremos trabajando con dedicación para ofrecer soluciones innovadoras y eficaces que mejoren la calidad de vida de los pacientes.



6

TRABAJAMOS COMO UN SOLO EQUIPO POR UN MUNDO SIN DOLOR

6.1 NUESTRA GENTE

El éxito de Grünenthal se basa en las personas que forman parte de nuestra compañía. Nos enorgullece profundamente el talento humano que conforma esta organización, tanto por su excelencia profesional como por su calidez humana. Por ello nos esforzamos continuamente para cumplir con sus expectativas, brindándoles un entorno de trabajo en el que todas las personas sean valoradas y respetadas, y fomentando una cultura dinámica y orientada a resultados.



Nuestra prioridad es ofrecer empleo estable y de calidad. A cierre de ejercicio, nuestro equipo estaba conformado por las siguientes personas:

Tabla 1. Empleados por categoría profesional y género

	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Por género:	131	111	116	103
Por género y categoría profesional:				
Alta Dirección	5	5	7	5
Directivos y Titulados	15	7	12	6
Técnicos y Administrativos	111	99	97	92
Por género y rango de edad:				
Edad <35 años	10	6	11	10
Edad entre 35-50 años	56	64	54	53
Edad >50 años	65	41	51	40

Nuestra plantilla refleja nuestra apuesta por la paridad y la igualdad de oportunidades. En 2022, el 53% de nuestro personal son hombres y el 47% mujeres, en comparación con el

54% y 46%, respectivamente, en 2021. Trabajamos constantemente para mantener la equidad en nuestra plantilla.

Ilustración 1. Plantilla 2022



En 2021, el 11% de nuestros empleados y empleadas tenían contratos temporales, mientras que, en 2022 este porcentaje disminuyó al 1%. Garantizamos las mismas prestaciones a las posiciones temporales que a las que tienen contrato indefinido.

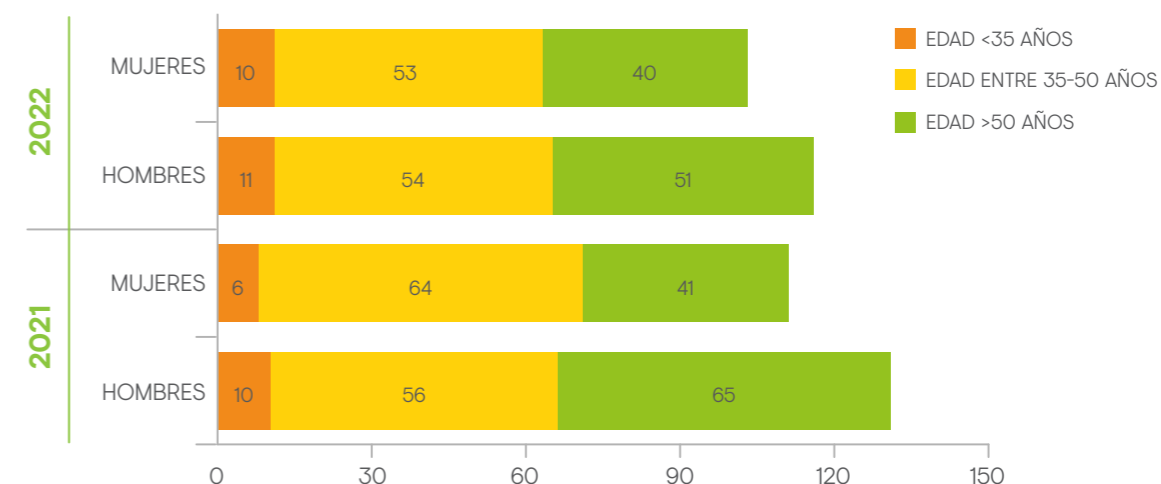
Como compañía, creemos en el talento de las personas independientemente de su género. En 2021, el equipo de dirección estaba formado por 5 mujeres y 5 hombres, a finales de 2022 este equipo lo formaban 5 mujeres y 7 hombres, dado que se tuvo que incrementar el número de altos directivos por necesidades de la compañía. En todos los rangos, Grünenthal apuesta por la diversidad de género, lo que aporta valor a los equipos gracias a las diferentes perspectivas que pueden existir. Los equipos de Grünenthal son un espacio donde se generan ideas creativas y soluciones

novedosas y sostenibles, las cuales tienen el potencial de transformar a las personas, organizaciones y, en última instancia, a la sociedad.

Nuestra plantilla está formada por profesionales con una larga trayectoria en Grünenthal. Las empleadas y empleados que se encuentran en el rango de 35-50 años representan aproximadamente el 50% de nuestra plantilla, y aquellas personas mayores de 50 años representan alrededor de un 40%. La larga trayectoria profesional en la compañía por parte de nuestro equipo humano demuestra nuestro entorno de trabajo positivo, buenas condiciones laborales y nuestra cultura de compañerismo en el que abundan las opciones para formarse y desarrollarse profesionalmente.

También apostamos por talento joven, con ideas frescas, el cual conforma un 10% de nuestra plantilla.

Gráfica 2. N° de empleados por rango de edad y género



6.1.1 NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

Las nuevas contrataciones han aumentado en 2022 en gran parte motivadas por la creación de nuevos puestos de trabajo relacionados con responsabilidades internacionales. Las

desvinculaciones en 2022 también son mayores que las del año anterior, debido a una adaptación de la estructura a un nuevo modelo comercial más eficiente acorde con el portafolio de productos comercializados y el nuevo enfoque omnicanal.

Tabla 2. Bajas y altas de personal

	2021	2022
Desvinculaciones	15	33
Nuevas contrataciones	4	21

6.1.2 IGUALDAD SALARIAL

Grünenthal garantiza el respeto a la no discriminación salarial por cualquier razón de índole personal y lo ha convertido en uno de los principales pilares contemplados en su Plan de Igualdad. La vigilancia de la igualdad salarial, que hace referencia al derecho de hombres y mujeres a percibir el mismo salario por el mismo trabajo, es clave para garantizar la creación de una cultura inclusiva y respetuosa, sin discriminación por género, edad, raza o cualquier otro factor personal.

Grünenthal define su estrategia de compensación total a través de 3 bloques principales:

Política retributiva: establecida con principios de equidad interna, para trabajos de igual valor, y de competitividad externa o correspondencia con el mercado. Dentro de la política retributiva, Grünenthal distingue entre la retribución fija, los complementos salariales, la retribución variable, la retribución en especie y la retribución flexible.

Cada puesto de trabajo en la organización es valorado de acuerdo a un conjunto de factores relacionados con la complejidad y el impacto que esta tiene. Un análisis detallado ha confirmado que este sistema no contiene ningún sesgo de género. Además, el lenguaje y los criterios utilizados son neutros en cuanto al género.

Nuestra auditoría retributiva llevada a cabo por expertos independientes ha concluido que no existen grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres. Lo cual confirma que Grünenthal no considera el género a la hora de tomar las decisiones en materia de retribución.

Grünenthal ha asumido el compromiso de reducir la brecha salarial, es decir la diferencia

entre el salario medio percibido por hombres y mujeres independientemente de la edad y categoría profesional, y esto se refleja en el nuevo Plan de Igualdad, en el cual se está trabajando actualmente para mitigar esta realidad.

6.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

Creemos que el talento profesional no depende del género, orientación sexual, religión, raza, etc. de las personas, por lo que nuestro objetivo sigue siendo continuar contribuyendo a la diversidad, igualdad e inclusión en Grünenthal.

Como muestra de este compromiso, en la encuesta Great Place to Work realizada en 2022, el 94% del equipo de Grünenthal manifestó que la diversidad era considerada como una fortaleza en nuestra organización. De igual forma, el 96% de las personas afirmaron sentirse aceptadas y respetadas en todos los aspectos de su identidad.

Con diez años de anticipación al RD 6/2019, creamos un Plan de Igualdad que aplicamos en nuestro día a día para conseguir que la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa. Nuestro objetivo en el futuro es seguir trabajando y contribuyendo con la consecución plena de la igualdad de sexo en nuestro ámbito de actuación.

El plan de igualdad se preparó concienzudamente por un grupo de profesionales que constituyen un equipo de trabajo activo durante todo el año con una agenda muy dinámica y activa.

Nuestro plan incluye un calendario de implementación, seguimiento y evaluación de las medidas que forman parte del mismo.

6.2.1 OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS CONCRETOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del presente Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias que deben abordarse a resultados del Diagnóstico de Situación, son las siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos, grupos profesionales y grados, aplicando en su caso acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa.
- Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico

de Situación a través de medidas correctoras específicas.

- Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro. Se realizó un diagnóstico de situación para la actualización del Plan de Igualdad, que incluyó una auditoría retributiva. Esta auditoría ha analizado de manera completa y transversal el sistema retributivo de Grünenthal, para verificar si se está aplicando de forma efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres en esta materia.

Se analizaron los factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias, o posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica, todo ello con el objetivo de mitigar la pequeña brecha salarial existente y lograr su total erradicación en un futuro cercano.

Este trabajo de más de diez años de políticas activas en esta materia, se vio recompensado en 2022 con la concesión de los sellos Empowering Women's Talent y Diversity Leading Company. Estos reconocimientos son otorgados por Equipos & Talento a las empresas que garantizan la igualdad de oportunidades, potenciando la riqueza de la diversidad y que están comprometidas con el empoderamiento y el liderazgo femenino.



Asimismo, empoderar el talento femenino y dar visibilidad a la industria farmacéutica como sector referente de equidad e inclusión, es el objetivo fundamental de **Mujeres en Farma**, una comunidad interactiva de mujeres y hombres para ayudar en este camino de transformación, de la que Grünenthal forma parte muy activa.

Fruto de las colaboraciones con ambas organizaciones, se han llevado diversas acciones como la participación de nuestro equipo humano en foros sobre el talento femenino, talleres sobre diversidad y programas de cross-mentoring.



6.2.2 CANAL DE DENUNCIAS: HELP-DESK

Ofrecemos a todos nuestros empleados y empleadas un canal de denuncias seguro y confidencial que está disponible para reportar cualquier violación o sospecha de violación de nuestras políticas de Compliance o nuestro Código de Conducta. Creemos en la importancia de fomentar una cultura ética y transparente en nuestra empresa y les alentamos a utilizar este canal de denuncias si tienen alguna preocupación o información relevante.

Tan pronto como se reporta un caso, nuestra Organización de Cumplimiento investiga el asunto siguiendo nuestro proceso estandarizado. En los últimos dos años no se informaron casos de discriminación.

6.2.3 INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

La igualdad de oportunidades que promulgamos se refleja también en la integración de personas con diversidades funcionales. En Grünenthal estamos comprometidos en materia de empleabilidad con todas las personas, sin importar su condición.

Con el objetivo de cumplir con la Ley, completamos la contratación directa de personal con discapacidad con medidas alternativas. Desde 2019 colaboramos con Ilunion, un centro especial de empleo que está compuesto por un 70% de personas con discapacidad y tiene como actividad principal el apoyo en la gestión de la cadena de suministros y servicios centrales.

6.3 CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y LABORAL

Para Grünenthal tiene una importancia fundamental en nuestro día a día el bienestar y desarrollo de todo nuestro equipo humano. Su bienestar es una prioridad: solo si se sienten cómodos y cómodas, con confianza y seguros y segura, podrán dar lo mejor de sí mismos y contribuir de la mejor manera a

cumplir nuestro propósito de compañía. Por ello, ponemos a disposición de todas las personas que conforman la organización medidas que promueven la estabilidad laboral, así como una conciliación de la vida profesional, personal y familiar efectiva.

Como resultado de este compromiso ofrecemos flexibilidad horaria de entrada y salida, y jornada reducida los viernes.

Contamos con tres modelos de trabajo, según se recoge en el "Proyecto Concilia", que permite una disposición flexible de trabajo de oficina y desde casa, con el objetivo de lograr un buen equilibrio entre el entorno laboral y vida personal. Los empleados y empleadas tienen la libertad de elegir si desean trabajar de forma presencial, teletrabajo un día por semana o a distancia tres días por semana.

En este sentido, se elaboró una Política de Trabajo a distancia para regular este modelo como una solución efectiva para mejorar la calidad de vida de las personas, manteniendo la eficiencia y la calidad del trabajo, así como las necesidades operativas, organizativas y técnicas de Grünenthal.

Adicionalmente a estas condiciones de conciliación, contamos con otros beneficios sociales para favorecer el bienestar de nuestros y nuestras profesionales, como, por ejemplo:

- Plan de previsión social.
- Seguro de vida.
- Seguro de salud a través del plan de compensación flexible.
- Tickets restaurante.
- Parking gratuito en la oficina y servicio de lavado de vehículo en las instalaciones.
- Semana adicional por maternidad/paternidad.
- Servicio de apoyo psicológico totalmente personalizado y anónimo.
- Planes de desarrollos personalizados.
- Actividades de cohesión de equipos tanto en la oficina como fuera de ella. Incluyendo viajes a otras regiones de España o al extranjero.

- Servicios Médicos disponibles en las instalaciones de la compañía.
- Comedor a disposición del personal y promoción de hábitos saludables de alimentación mediante la disposición de fruta fresca en todas las plantas del edificio.
- Tarde libre en cumpleaños.

Durante la realización de esta Memoria, entramos a formar parte, por octava vez consecutiva, del prestigioso Ranking Best Workplaces España 2023, elaborado por la consultora Great Place to Work y en el que participamos cada dos años desde 2009.

En esta edición, el cuestionario fue contestado por un 97% de los encuestados, una participación muy alta que ejemplifica el compromiso de nuestro equipo humano con la compañía.

De los diversos resultados de esta encuesta cabe destacar

que el 92% de los participantes han afirmado considerar a Grünenthal como un “gran lugar para trabajar”. El índice de confianza o “Trust Index” que se calcula como una media de las afirmaciones positivas de los participantes ha arrojado un valor de 91%, lo cual se considera también un valor muy por encima de la media.

Este reconocimiento refleja la importancia que tiene para nosotros el bienestar y la satisfacción de nuestro equipo humano, así como con la creación de un ambiente laboral inclusivo, colaborativo y orientado al desarrollo profesional y personal de nuestras personas.



6.4 UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO

En Grünenthal valoramos a nuestros empleados y empleadas como nuestro mayor activo. Gracias a su dedicación diaria, son la piedra angular de nuestro éxito. Consideramos que es imposible lograr el progreso y la prosperidad de nuestra compañía sin asegurar la salud y el bienestar de quienes la conforman.

Nos esforzamos por garantizar la salud y el bienestar de nuestras personas de manera integral, ofreciendo programas de salud y seguridad, así como capacitación en este área. En este sentido, cumplimos con los más altos estándares en las áreas de gestión de recursos humanos y salud ocupacional, y siempre buscamos ir más allá de los requisitos legales. Para garantizar la seguridad de todos nuestros trabajadores y trabajadoras, hemos implementado un Plan de Prevención que aborda de manera integral la prevención de riesgos laborales en todas nuestras operaciones. Este Plan incluye los instrumentos esenciales para su gestión y aplicación. Nuestro objetivo primordial es desarrollar nuestra actividad en un entorno de trabajo seguro y libre de riesgos, por lo que nos hemos comprometido a lograr la meta de cero accidentes laborales.

Mantener y mejorar la salud mental y física es esencial. Por eso ofrecemos a nuestros empleados y empleadas un servicio de psicología y coaching, así como servicios y programas de salud que apoyan la salud física, psicológica y social. Además de estos programas, todos los profesionales tienen a su disposición la realización de un reconocimiento médico anual que incluye servicios médicos como atención preventiva ocupacional, exámenes de salud relevantes. Además, complementamos nuestra oferta con pruebas específicas, tales como osteoporosis para la evaluación de la densidad ósea, PSA para la detección precoz del cáncer de próstata y TSH para la evaluación de la función tiroidea. En caso de que los resultados de la prueba TSH salgan alterados, ofrecemos la realización de la prueba T4 para una evaluación más precisa de la función tiroidea.

En 2022 y 2021 no se han producido accidentes de trabajo, por lo que no se registraron horas de absentismo por accidente laboral.

6.5 DESARROLLO DE LAS PERSONAS

6.5.1 PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Atraer, desarrollar y mantener motivadas a las personas y su talento en la organización es un factor clave para alcanzar nuestras prioridades estratégicas y crear importantes competencias para nuestro futuro. En Grünenthal ofrecemos a nuestro equipo un entorno de trabajo apasionante, así como amplias oportunidades de desarrollo individual y crecimiento. A través de la formación, apostamos por la optimización del desarrollo de nuestros y nuestras profesionales en el puesto de trabajo, así como también favorecer la adquisición de habilidades necesarias para su crecimiento y desarrollo profesional.

Consideramos que cada persona es el principal responsable de su desarrollo y, en este sentido esperamos que asuman la iniciativa de confeccionar un plan individual de formación y aprendizaje. Para elaborar este plan, al que llamamos Plan de Desarrollo Personal, cada persona debe compartir con su manager, sus aspiraciones y expectativas. Cada responsable asume un papel clave en el desarrollo de su equipo, alentando sus fortalezas, identificando oportunidades de mejora y ofreciendo un espacio seguro para el crecimiento profesional dentro del equipo. La organización, por su lado, genera oportunidades de aprendizaje constantes que pone a disposición del equipo.

Entre estas oportunidades de aprendizaje, podemos destacar la puesta en marcha en 2022 de un nuevo programa de cross-mentoring dirigido a mujeres en el que se ha generado una comunidad de mentores y mentees de diferentes empresas.

Como Grupo que basa su actividad y futuro en la innovación, nos resulta esencial que

nuestros líderes favorezcan un entorno de aprendizaje continuo. Por ello nuestro modelo de aprendizaje está basado en una estrategia 70/20/10. Según este modelo, el 70% del aprendizaje se produce actividades asociadas con el puesto de trabajo, el 20% en interacciones, sesiones de feedback, mentoría y coaching, mientras que el 10% del aprendizaje ocurre fuera del trabajo en actividades de formación formal presenciales u online. Para impulsar este último aspecto, proporcionamos un variado catálogo de formación que permite, no solo desarrollar competencias para las res-

ponsabilidades actuales, sino también orientar la carrera profesional y prepararse para asumir mayores retos en el futuro.

Asimismo, y como muestra de nuestro compromiso con la sostenibilidad, todo el equipo de dirección ha recibido formación en criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG, por sus siglas en inglés) y es actualizado regularmente en estos contenidos. Nuestro objetivo es hacer esta formación extensiva al resto de la plantilla en los próximos meses.

El detalle de los indicadores de formación es el siguiente:

Tabla 5. Indicadores de formación

Horas de formación total:	2021	2022
Horas de formación virtual	10.110	11.155
Horas de formación presencial	862	3.398
Horas de formación por competencia:	2021	2022
Generales	1.825	70
Técnicas	7.773	10.409
Idiomas	1.374	4.074

Toda la formación que se organiza en Grünenthal se realiza preferentemente en horario de trabajo y siempre que sea posible en nuestras propias instalaciones u online.

6.5.2 TRABAJO POR OBJETIVOS Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

Contamos con la herramienta "Diálogo con el Empleado" (DE) cuya finalidad principal es identificar y hacer seguimiento de las prioridades y responsabilidades tanto individuales

como colectivas de cada profesional. A través del DE cada empleado y empleada tiene la oportunidad de clarificar objetivos junto con su responsable directo, revisar y discutir su plan de desarrollo personal y tener una conversación sincera en la que entregar y recibir feedback directo.

La involucración de todas las personas en este proceso permite potenciar las fortalezas de cada individuo y orientar la carrera profesional de cada uno en función de su perfil e intereses.

Tabla 6. Indicadores de desempeño 2022

	HOMBRES	MUJERES
Nº de empleados que han participado en el proceso Dialogo con el Empleado	100%	100%

7

INTRODUCCIÓN A LA HUELLA DE CARBONO

La Huella de Carbono de una compañía refleja la cantidad de gases de efecto invernadero emitidos a la atmósfera como consecuencia de su actividad económica. Los gases de efecto invernadero están compuestos principalmente por dióxido de carbono (CO₂), pero también metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorocarburos (HFC), perfluorocarburos (PFC) y hexafluoruro de azufre (SF₆). Para reflejar los resultados del cálculo de la Huella de Carbono de Grünenthal, se utiliza el valor de referencia toneladas de CO₂ equivalentes (t CO₂ eq), que incluye esos seis gases de efecto invernadero (en adelante GEI) recogidos en el Protocolo de Kioto y que constituye una métrica útil para comparar emisiones distintas de GEI. De esta manera, se puede analizar la evolución de la empresa hacia la sostenibilidad.

Estos gases de efecto invernadero atrapan el calor en la atmósfera, lo que causa un calentamiento global y un cambio climático. El aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero en la atmósfera ha contribuido significativamente al cambio climático que estamos experimentando en la actualidad. Las emisiones de GEI provocan un aumento de la temperatura global, lo que a su vez causa cambios en el clima, como sequías, inundaciones, olas de calor y cambios en los patrones de lluvia.

La Huella de Carbono, por tanto, es un indicador importante de la contribución de las actividades económicas de Grünenthal al cambio climático. Realizar el cálculo de la Huella de

Carbono tiene diferentes beneficios para la compañía:

- Permite cuantificar las emisiones generadas al mismo tiempo que se reconocen cuáles son sus fuentes de emisión.
- Posibilita la identificación de oportunidades de mejora en los procesos y operaciones de la compañía mediante el desarrollo de medidas de reducción efectivas para reducir la cantidad de GEI emitidos. Esto contribuye a mitigar el cambio climático y reducir su impacto negativo en el medio ambiente y en la sociedad.
- Es una forma de demostrar el compromiso de Grünenthal con la sostenibilidad ambiental.
- Se constituye como un factor de competitividad y diferenciación de la compañía al poder demostrar los esfuerzos realizados en reducir sus impactos ambientales negativos.

En el presente documento se hablará de las emisiones de GEI de Grünenthal y se hará referencia al término "alcance". Las emisiones de GEI pueden ser:

- **Emisiones directas de GEI.** Son emisiones de fuentes que son propiedad de la compañía o controladas por ella. Éstas a su vez, pueden ser:
 - › **Fuentes fijas:** las emisiones directas a partir de la combustión estacionaria, consecuencia de la combustión de

cualquier tipo de combustible consumido en equipos fijos.

› **Fuentes móviles:** las emisiones directas a partir de la combustión móvil, consecuencia del consumo de combustible que cualquier medio de transporte.

› **Fugitivas:** las emisiones debidas a fugas de gases refrigerantes en equipos de climatización, tanto en instalaciones o equipos fijos como en equipos móviles (vehículos).

• **Emisiones indirectas de GEI.** Son emisiones consecuencia de las actividades de Grünenthal, pero que ocurren en fuentes que son propiedad o están controladas por otra compañía. A su vez, pueden ser:

› **Emisiones indirectas de la energía adquirida,** como la electricidad consumida por Grünenthal.

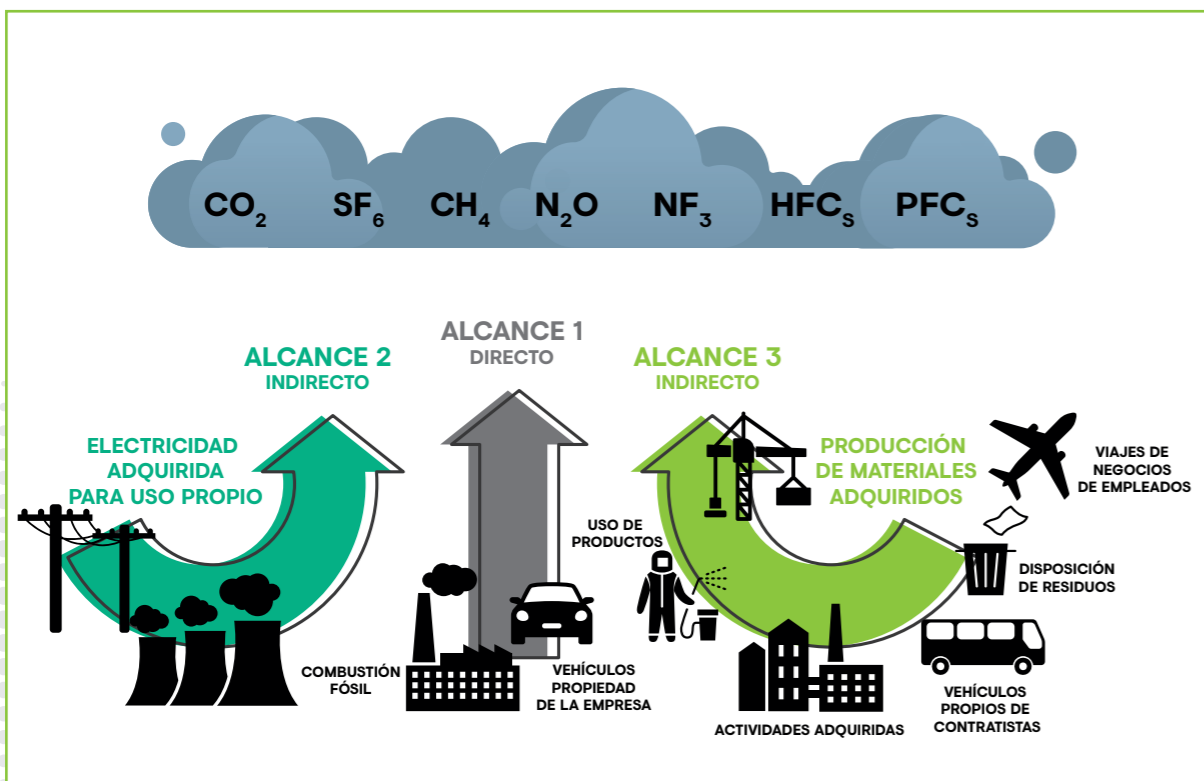
› **Emisiones indirectas de los servicios usados** por la organización, como el reciclaje de los residuos o el agua consumida.

› **Emisiones indirectas de los bienes comprados** por la organización, como los materiales electrónicos comprados.

Por otro lado, los alcances agrupan las fuentes emisoras de GEI que tiene una organización. Se distinguen 3 alcances:

- **Alcance 1:** emisiones directas de GEI.
- **Alcance 2:** emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización.
- **Alcance 3:** otras emisiones indirectas, como trabajos realizados por terceros.

Ilustración 1. Esquema de los elementos que componen cada alcance. Fuente: GHG Protocol



7.1 METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO

Para calcular la Huella de Carbono de Grünenthal del periodo 2021-2022 se ha utilizado la calculadora desarrollada por la Oficina Catalana del Cambio Climático según las directrices de la ISO 14064-1.

Para poder obtener las t CO₂ eq es necesario multiplicar la cantidad de GEI emitidos por

su potencial de calentamiento (GWP por sus siglas en inglés *-Global warming potential-*). Para el cálculo de la Huella de Carbono de Grünenthal se han utilizado los siguientes potenciales de calentamiento global o GWP recogidos en el 5º informe del IPCC.

Tabla 1. GWP utilizados

GWP según el 5º informe del IPCC	
CO ₂	= 1
CH ₄	= 28
N ₂ O	= 265

La fórmula general a aplicar es:

$$\text{Emisiones GEI (g CO}_2 \text{ eq)} = \text{Dato de actividad (unidad X)} \times \text{Factor de emisión (g CO}_2 \text{ eq/ unidad X)}$$

Dato de la actividad: es el parámetro que define el nivel de actividad generadora de las emisiones de GEI, como los litros de combustible consumidos. Se han utilizado los datos internos de la empresa para una mayor fiabilidad de los mismos.

Factor de emisión: es la cantidad de GEI emitidos por cada unidad de “dato de la actividad”. Los factores de emisión utilizados han sido obtenidos a través de datos oficiales de la Calculadora de Huella de Carbono de la Oficina Catalana de Cambio Climático del año 2022.

7.1.1 LÍMITES DE LA ORGANIZACIÓN Y LÍMITES OPERATIVOS

Un paso importante a la hora de calcular la Huella de Carbono de una empresa es determinar su límite de organización. La empresa puede elegir entre dos enfoques distintos: el enfoque de participación accionaria, donde las emisiones de GEI se contabilizan en proporción a la participación accionaria de la empresa; o bien el enfoque de control (el ele-

gido para el caso de Grünenthal), donde se contabilizan todas las emisiones de GEI atribuibles a las operaciones que están bajo el control de la empresa. Ese control puede ser financiero, cuando se tiene la capacidad de dirigir las políticas financieras y operativas para obtener beneficios económicos, u operacional, cuando se tiene la capacidad de introducir y aplicar políticas en este ámbito.

En este sentido, el límite operacional está determinado a través de los tres alcances definidos previamente. De esta manera, el cálculo de la Huella de Carbono de Grünenthal para el periodo 2021-2022 abarcará el alcance 1 y el 2. Es decir, las emisiones directas provenientes de las fuentes de la empresa y las derivadas por el consumo de la electricidad comprada y consumida por Grünenthal. Para este ejercicio se desestima medir el tercer alcance derivado de las emisiones que no son propiedad de la empresa. Este es el enfoque frecuente cuando se comienza a medir la Huella de Carbono y, a medida que van recopilando más información, se van incluyendo las emisiones indirectas de diferentes actividades consideradas dentro del alcance 3.

7.2 RECOPIACIÓN DE DATOS Y FACTORES DE EMISIÓN

Se han recopilado todos los datos de Grünenthal mediante las facturas del periodo correspondiente:

- **Consumo de electricidad.** Se ha recopilado el consumo de energía eléctrica en kilovatio hora (kWh) de acuerdo con las facturas mensuales suministradas por las compañías eléctricas con las que se trabajó en 2021 y 2022.
- **Consumo de agua.** Se ha cuantificado el total de metros cúbicos consumidos por Grünenthal según las facturas de la compañía. Se tiene en cuenta el consumo de agua en el cálculo de la Huella de Carbono, porque los procesos de captación, potabilización, distribución de agua potable y el posterior tratamiento de agua residual y el retorno del agua depurada emiten GEI.
- **Consumo de combustible para los vehículos de la empresa.** Se han recogido los litros de combustible utilizados durante el periodo a través de las facturas contabilizadas. En este caso, se consumió:
 - › Gasolina 95 para turismos;
 - › Diésel para turismos;
 - › Gas licuado de petróleo.
- **Material de oficina comprado en 2021.** Se ha realizado un estudio de los materiales

de oficina utilizados en ese periodo para evaluar su emisión de GEI. En este caso se trata de los kilos de papel comprados en 2021, ya que en 2022 no se compró.

- **Equipos electrónicos comprados durante el periodo de estudio.** Se han revisado las facturas de equipos electrónicos para buscar los factores de emisión correspondientes para su cálculo y conocer así la cantidad de GEI que se emiten al comprar nuevos aparatos.
- **Recargas de gases refrigerantes efectuadas durante las revisiones de los equipos.** Aunque este tipo de fugas no suele presentar unas grandes cantidades, su potencial impacto sí que conlleva una alta amenaza. Por ello se han revisado los registros de las revisiones de los aparatos de refrigeración para conocer qué gases fueron cargados y así determinar que se recargó R-410A (compuesto por 50% R32 + 50% R125).
- **Cantidad de residuos reciclados por la empresa gestora contratada.** Se han cuantificado los kg de papel y cartón reciclados durante el periodo.

La siguiente tabla recoge los factores de emisión de todos los datos evaluados para cuantificar la Huella de Carbono de Grünenthal entre 2021 y 2022 con sus correspondientes unidades para una completa comprensión de las operaciones realizadas.

Tabla 2. Factores de emisión de los datos de actividad de Grünenthal.
Fuente: Oficina Catalana de Cambio Climático

CATEGORÍA	ESPECIFICACIÓN	VALOR	UNIDADES
Electricidad consumida	Mix electricidad	259	g CO2eq/kWh
Agua consumida	-	385	g CO2eq/m³
Combustible vehículos	Gasolina 95	2,23	kgCO2eq/l
	Diésel	2,471	kgCO2eq/l
	GLP	1,732	kgCO2eq/kg
Material de oficina	Papel normal	3	kgCO2eq/kg
Equipos electrónicos	Ordenador portátil	374	kgCO2eq/unidad
	Smartphone	60	kgCO2eq/unidad
Gases refrigerantes	R-410A	1.924	kgCO2eq/kg
Residuos reciclados	Papel y cartón	56,41	kgCO2eq/kg

7.3 RESULTADOS DE LA HUELLA DE CARBONO DE GRÜNENTHAL

A partir de los datos de actividad de Grünenthal y de los factores de emisión ofrecidos por la Oficina Catalana de Cambio climático se reflejan a continuación los resultados de la Huella de Carbono.

7.3.1 ALCANCE 1. EMISIONES DIRECTAS

Tabla 3. Emisiones Alcance 1. 2021

DESCRIPCIÓN	UNIDAD	VALOR	FACTOR DE EMISIÓN CO2	EMISIONES CO2 EQ (TONELADAS)
Gasolina	Litros/año	212,38	2,23	0,4728
Diésel	Litros/año	242.076,91	2,471	605,8279
GLP	Litros/año	0,03	1,732	0,00005
Total fuentes móviles				606,300
Gases refrigerantes	Kg/año	208.8	1.924	401,731
Total Alcance 1 - 2021				1.008,031

Tabla 4. Emisiones Alcance 1. 2022

DESCRIPCIÓN	UNIDAD	VALOR	FACTOR DE EMISIÓN CO2	EMISIONES CO2 EQ (TONELADAS)
Gasolina	Litros/año	1549,9	2,23	3,477
Diésel	Litros/año	248.308,43	2,471	621,423
GLP	Litros/año	20,65	1,732	0,035
Total fuentes móviles				624,935
Gases refrigerantes	Kg/año	190,3	1.924	366,137
Total Alcance 1 - 2022				991,072

7.3.2 ALCANCE 2. EMISIONES INDIRECTAS.

Tabla 5. Emisiones Alcance 2. 2021

DESCRIPCIÓN	UNIDAD	VALOR	FACTOR DE EMISIÓN CO2	EMISIONES CO2 EQ (TONELADAS)
Electricidad	kWh/año	366.364,4	259	94,888
Agua	m³/año	1.660,33	0,385	0,6392
Material oficina	Kg/año	197,5	0,003	0,592
Ordenador portátil	Unidades/año	90	0,374	33,66
Smartphone	Unidades/año	95	0,060	5,70
Reciclaje residuos	Kg/año	1.674,4	0,056	0,094
Total Alcance 2 - 2021				135,573

Tabla 6. Emisiones Alcance 2. 2022

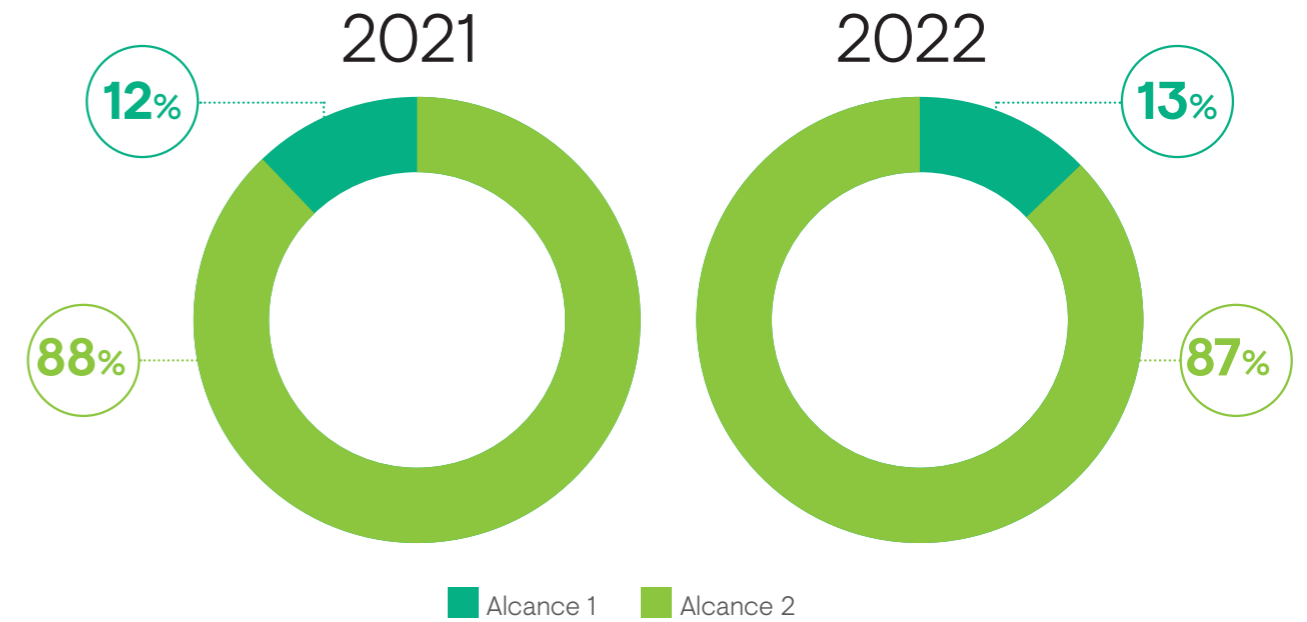
DESCRIPCIÓN	UNIDAD	VALOR	FACTOR DE EMISIÓN CO2	EMISIONES CO2 EQ (TONELADAS)
Electricidad	kWh/año	508.504,03	259	131,70254
Agua	m³/año	1.572,66	0,385	0,6055
Smartphone	Unidades/año	250	0,060	15
Reciclaje residuos	Kg/año	3075,5	0,056	0,173
Total Alcance 2 - 2021				147,481

7.3.3 RESUMEN

La huella de Carbono de Grünenthal en el año 2021 fue de 1.143,604 tCO2 equivalente, mientras que la del año 2022 fue ligeramente inferior con un valor de 1.138,553 toneladas de CO2 equivalente. Si comparamos ambos años, el peso de los alcances se invierte de un año a otro, teniendo mayor peso el alcance 2 en 2022.

Tabla 7. Resumen de la Huella de Carbono de Grünenthal

ALCANCES	Emisiones (t CO2 eq)	
	2021	2022
Alcance 1	1.008,031	991,072
Alcance 2	135,573	147,481
Total	1.143,604	1.138,553



Este documento de cálculo de la Huella de Carbono es un paso más en nuestro compromiso por minimizar nuestro impacto ambiental y la lucha contra el cambio climático. Además de trabajar en la reducción de nuestra Huella de Carbono, llevamos a cabo diversas iniciativas de compensación y mitigación de nuestro impacto ambiental. Una de ellas es la reforestación de zonas degradadas en colaboración con organizaciones y comunidades locales. A través de estas acciones, no solo compensamos nuestras emisiones de gases de efecto

invernadero, sino que contribuimos a la recuperación de ecosistemas y a la mejora de la biodiversidad.

Seguiremos trabajando en la implementación de medidas que reduzcan nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, promoviendo la eficiencia energética, la movilidad sostenible y la gestión responsable de los residuos. Nos esforzamos por ser una empresa cada vez más sostenible y respetuosa con el medio ambiente y con la sociedad en general.



8

GESTIÓN AMBIENTAL

La gestión ambiental de Grünenthal está enfocada a reducir el impacto negativo de sus acciones en todos los ámbitos de la empresa, pero también en potenciar los impactos positivos. Para ello se tienen en cuenta todos los posibles factores de manera transversal, ya que cuidar de las personas también implica cuidar del planeta en el que vivimos.

Para minimizar los posibles impactos negativos derivados de la actividad de Grünenthal, no sólo se siguen los requerimientos legales exigidos, también se realizan prácticas voluntarias, fruto del compromiso de la compañía en la protección de la naturaleza y los recursos naturales.

El Sistema de Gestión Ambiental de Grünenthal comprende acciones con un enfoque integrado y equilibrado; que tiene en cuenta aspectos económicos, sociales y ambientales para garantizar que se satisfagan las necesidades actuales y futuras de la sociedad, sin agotar los recursos y sin dañar el medio ambiente. Las acciones desarrolladas dentro del Sistema de Gestión Ambiental para alcanzar la sostenibilidad son las siguientes:

8.1 EFICIENCIA ENERGÉTICA

Como muestra de la responsabilidad que Grünenthal siente por evitar los problemas derivados del despilfarro de energía, se implementan medidas de ahorro energético en

las instalaciones. Para que los esfuerzos realizados sean mostrados con la rigurosidad con los que se han diseñado e implementado, se llevan a cabo auditorías energéticas. De esta manera es una empresa externa quien certifica el empeño con el que Grünenthal trabaja en aras de la naturaleza.

Además de realizar un consumo energético responsable en las instalaciones, Grünenthal va a reemplazar entre un 10% y un 15% de la flota total de vehículos de los que dispone por vehículos híbridos, reduciendo así la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera. Con el mismo objetivo, en el curso de elaboración de este Informe, se han instalado puntos de recarga eléctrica de vehículos en sus instalaciones, fomentando así el uso de estos vehículos más respetuosos con el medio ambiente entre sus trabajadores.



8.2 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS NATURALES

Otro componente fundamental para Grünenthal es llevar a cabo un uso sostenible de los recursos naturales. Realizar esta gestión eficiente y sostenible es fundamental para garantizar la sostenibilidad ambiental y el bienestar humano.

La optimización del recurso hídrico implica para Grünenthal, la gestión eficiente y sostenible del agua, lo que incluye la conservación, el uso responsable y la protección del recurso. Esto se lo-

gra a través de la implementación de prácticas, como un riguroso sistema de riego programado para evitar el despilfarro del agua en las zonas verdes. Acciones como esta han permitido que, mientras en 2021 se consumieron 1.660 metros cúbicos, en 2022 se redujo hasta 1.572 metros cúbicos. La optimización del recurso hídrico contribuye a la mitigación del cambio climático, ya que el sector del agua es uno de los mayores emisores de gases de efecto invernadero.

En cuanto al consumo energético, las prácticas puestas en marcha como el fomento del teletrabajo e iluminación de bajo consumo han motivado la reducción del consumo eléctrico en las instalaciones.

AÑO	CONSUMO DE AGUA (M³)
2021	1.660
2022	1.572



8.3 ELIMINACIÓN DEL USO DE PLÁSTICOS

Continuamos con nuestra política de “Cero Plásticos” y seguimos entregando botellas de cristal a los empleados y empleadas para su uso en oficina. De esta manera reducimos la cantidad de residuos que terminan en los vertederos y en los océanos. El cristal es un material no tóxico y no libera sustancias químicas dañinas en el agua o en los alimentos que contienen y protegen mejor el sabor de las bebidas. El vidrio es un material 100% reciclable y se puede reciclar infinitamente sin perder calidad. Por lo tanto, el uso de botellas de cristal contribuye a la economía circular y ayuda a reducir la huella de carbono de Grünenthal.

8.4 CORRECTO RECICLAJE DE RESIDUOS

Aunque no es obligatorio reciclar los residuos generados en las oficinas de Grünenthal, la

compañía contrata a una empresa especializada para realizar una correcta gestión de sus residuos y separar y reciclar de manera diferenciada el papel y el cartón. Este correcto reciclaje tiene diferentes beneficios: reduce la cantidad de residuos que van a parar a vertederos; también disminuye la necesidad de extraer y procesar nuevos recursos naturales, como madera, metales y petróleo, lo que ayuda a conservar los recursos naturales y reduce el impacto ambiental de la extracción. El reciclado de los materiales requiere menos energía que la producción de materiales nuevos, lo que ayuda a reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero. Además crea empleo en el sector de la gestión de residuos y en la fabricación de productos reciclados, lo que contribuye a la economía local.

Grünenthal ha aumentado considerablemente la cantidad de papel y cartón separado y enviado a reciclar; aumentando en 2021 hasta 1.330 kg de papel y 344 kg de cartón y en 2022 2.391 kg de papel y 684 hg de cartón que serán transformados de nuevo en materia prima para usar sin perjudicar el medio ambiente.

AÑO	KG PAPEL	KG CARTÓN	TOTAL
2021	1.330	334	1.664
2022	2.391	684	3.075
TOTAL	3.721	1.018	4.739

El correcto reciclado de los residuos es tan importante para Grünenthal, que cada año celebran el día del puesto limpio. Esta campaña permite reciclar aquella documentación obsoleta y que ya no necesita el equipo humano de la compañía, a la vez que contribuimos a una buena causa. Por cada kilo de residuo que reciclamos, Grünenthal dona un kilo de alimentos al Banco de Alimentos de la Comunidad de Madrid.



9

CREACIÓN DE VALOR. DESEMPEÑO ECONÓMICO-FINANCIERO

9.1 VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

La información sobre la creación y la distribución del valor económico muestra el compromiso de Grünenthal como organización generadora de riqueza para los grupos de interés, promoviendo como empresa el desarrollo económico a largo plazo y protegiendo al mismo tiempo los elementos ambientales, sociales y culturales.

9.1.1 COMPROMISO CON LA I+D

Nuestra empresa tiene una visión clara: un mundo sin dolor. En todas nuestras actividades de investigación y desarrollo, nos enfocamos en hacer realidad esta visión.

Como líder mundial en la investigación del dolor y el desarrollo de nuevas opciones de tratamiento para quienes lo padecen, estamos comprometidos a marcar una diferencia tangible en la vida de los pacientes de todo el mundo. Todos los días, los científicos de Grünenthal aplican su profunda experiencia para redefinir el futuro del tratamiento del dolor.

Al ejecutar nuestra estrategia, nos estamos enfocando en cuatro áreas clave donde nuestro objetivo es desarrollar tratamientos innovadores para el dolor que marquen una diferencia en la vida de los pacientes: dolor neuropático periférico, dolor posoperatorio crónico, dolor lumbar crónico y artrosis.

En la búsqueda de opciones de tratamiento nuevas e innovadoras, buscamos un enfoque holístico que incluya todas las tecnologías y modalidades imaginables para identificar la mejor opción de terapia posible.

Esto nos permite implementar nuestra estrategia con una mentalidad abierta y orientada a la solución.

Enfocamos nuestra investigación interna en actividades clave que tienen un impacto crítico en el desarrollo exitoso de fármacos. Esto incluye la identificación de moléculas diana, cuya relevancia para la respectiva indicación haya sido confirmada por datos clínicos (validación clínica); la realización de ensayos preclínicos, cuyo conocimiento pueda ser transferido al área clínica con un alto grado de certeza (investigación traslacional), así como la adquisición de una comprensión integral de la fisiopatología de las enfermedades. Si bien



tenemos un enfoque particular en estas áreas, también podemos cubrir cualquier otro paso de desarrollo en el descubrimiento de un candidato a fármaco innovador.

Al mismo tiempo, nos esforzamos por formar asociaciones estratégicas con actores académicos y de la industria que comparten nuestra pasión y desean desarrollar terapias significativas con nosotros.

En Grünenthal nos apasiona profundizar en el conocimiento de las enfermedades. Con este espíritu, utilizamos nuestra experiencia científica para diseñar y realizar estudios que abren nuevos y profundos conocimientos sobre la fisiopatología del dolor humano.

Nuestro equipo de Desarrollo de Fármacos ofrece procesos de fabricación eficientes y sólidos, así como estrategias de desarrollo clínico de alta calidad que dan lugar a medicamentos innovadores. El equipo lo consigue colaborando con colegas de toda la empresa y también con socios externos. Comprenden la ciencia médica y farmacéutica que hay detrás de los nuevos compuestos, y pueden recurrir a conocimientos que abarcan desde la ciencia clínica hasta la ciencia de datos, las operaciones de desarrollo y la analítica avanzada, así como la Química, la Fabricación y los Controles (CMC, por sus siglas en inglés).

Reforzamos nuestras capacidades internas de innovación mediante asociaciones estratégicas a largo plazo para I+D. Nuestra empresa siempre busca reforzar y ampliar su red con científicos e instituciones líderes de todo el mundo.

Con nuestro Centro de Innovación, hemos creado un centro de excelencia para la investigación del dolor. Invitamos a los científicos más destacados que comparten nuestra dedicación a abordar las necesidades médicas no cubiertas en el campo del dolor a formar equipo con nosotros y aunar fuerzas para lograr nuestra visión de un mundo sin dolor. Nuestro Centro de Innovación cuenta con un equipo de importantes científicos y médicos para iniciar e impulsar proyectos de innovación de forma independiente, aprovechando al mismo tiempo las capacidades internas de I+D de Grünenthal y colaborando con socios externos.



9.1.2 INDICADORES ECONÓMICOS Y FINANCIEROS

Por todo lo anterior, una parte relevante y material de los costes operacionales del Grupo, se destinan a la I+D.

Siguiendo la política de transparencia y comunicación que es consustancial a esta Memoria de Sostenibilidad de nuestra empresa, a continuación, ofrecemos la información más relevante del ámbito económico-financiero del periodo cubierto por la presente Memoria de Sostenibilidad.

Tabla 1 . Indicadores Económicos y Financieros¹

	2022	2021
Importe neto de la cifra de negocios	231.692	204.306
Otros ingresos de explotación	482	234
Ingresos financieros	730	11
Valor económico directo generado	232.904	204.551
Aprovisionamiento	-178.317	-135.924
Gastos de personal	-23.233	-37.475
Otros gastos de explotación	-15.693	-23.502
Gastos financieros	-1	-100
Valor económico distribuido	-217.244	-197.001
Valor económico retenido	15.660	7.550

¹Importes expresados en miles de €

La Compañía ha experimentado una evolución significativa en los últimos años, gracias a la expansión de sus productos y la implementación de la estrategia global con la incorporación de nuevos productos en su portfolio. Como resultado de lo anterior, la cifra de negocios de 2022 tuvo un aumento del 13% en comparación con la del año anterior.

En cuanto a los ingresos financieros, el aumento de esta cifra en comparación con 2021 se debe al incremento en los tipos de interés en el segundo semestre de 2022. Además, la Agencia Tributaria ha pagado intereses a la entidad por las cantidades del impuesto

de sociedades correspondientes al periodo comprendido entre los años 2004 a 2013, devueltas como consecuencia de dos acuerdos amistosos alcanzados entre la propia Agencia Tributaria española y la alemana, al amparo del artículo 6 del Convenio 90/436CEE, relativo a la supresión de la doble imposición en caso de corrección de los beneficios de empresas asociadas (Convenio de Arbitraje).

También es importante señalar que dentro de la cifra de otros ingresos de explotación de 2022, la compañía contabilizó como subvenciones a la explotación un importe de 27 miles de euros correspondientes a las iniciativas

“Formación programada por las empresas” y “Permisos individuales de formación”, promovidas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). Estas iniciativas permiten a Grünenthal disponer de un crédito para la formación de sus trabajadores y trabajadoras, que se hace efectivo mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que paga la compañía.

En cuanto a los costes operacionales, el incremento en los costes de aprovisionamiento está directamente relacionado con el aumento en la cifra de negocio comentado anteriormente, además de un incremento en el precio de los productos.

Por otra parte, la cifra de Gastos de Personal de 2022, que incluye un importe de 907 miles de euros de beneficios sociales para los empleados y empleadas (planes de pensiones, seguros, formación y otros), ha disminuido respecto a la del año anterior debido a que en 2021 se reflejaron en la cuenta de resultados los costes de las desvinculaciones comentadas en el apartado 6 de esta memoria.

La cifra de otros gastos operacionales incluye en 2022 un importe de 276 miles de euros (219 miles de euros en 2021) correspondientes a donaciones.

Responsabilidad fiscal

El detalle de las contribuciones de Grünenthal por el Impuesto de Sociedades Corriente y Seguridad Social, en miles de euros, es el siguiente:

	2022	2021
Impuestos	653	4.421
Seguridad Social	135,573	147,481

En el año 2021 se produjeron diferencias temporarias que incrementaron la base imponible fiscal del impuesto de sociedades, lo que motivó un mayor pago del mismo. Una buena parte de esas diferencias temporarias fueron deducibles en 2022, produciendo el efecto contrario, es decir, la disminución en la base imponible fiscal y en el pago del impuesto.



10

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

10.1 PUNTO DE CONTACTO PARA CUESTIONES RELATIVAS AL INFORME

Para cuestiones de tipo general sobre este informe, pueden dirigirse a través de los siguientes medios:

- Nuestra sede en Calle Doctor Zamenhof, 36, 28027, Madrid
- 91 301 93 00
- comunicacion.es@grunenthal.com

10.2 VERIFICACIÓN EXTERNA INDEPENDIENTE

La información suministrada en esta Memoria de Sostenibilidad ha sido validada externamente por Triple Sustainability España. 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 Grünenthal y se han realizado todos los muestreos considerados necesarios para el desempeño de nuestra labor.

La información contenida en la Memoria de Sostenibilidad verificada y su elaboración es responsabilidad del Grünenthal. Triple Sustainability España actúa como organismo verificador independiente de la información contenida, comprobando la adecuación de los contenidos de la misma.

ESTÁNDAR GRI	REVELACIÓN	UBICACIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Página 9
	2-2 Entidades incluídas en la presentación de informes de sostenibilidad	Página 7
	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Página 7; Página 61
	2-4 Actualización de la información	-
	2-5 Verificación externa	Página 61
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Página 9, Página 12; Página 21-23
	2-7 Empleados	Página 35-44
	2-8 Trabajadores que no son empleados	-
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Página 17
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	-
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Página 17
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Página 17
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Página 14
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	-
	2-15 Conflictos de interés	Página 19, Página 22
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	-
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Página 18
	2-18 Evaluación de Desempeño del máximo órgano de gobierno	-
	2-19 Política de remuneración	Página 38
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Página 38
	2-21 Ratio de compensación total anual	-
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Página 6; Página 15
	2-23 Compromisos y políticas	Página 15; Página 18-22
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Página 18; Página 22
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Página 11; Página 14; Página 21; Página 41; Página 53
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Página 11; Página 21; Página 41
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Página 19; Página 21; Página 23
	2-28 Afiliación a asociaciones	Página 25-27; Página 58
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Página 7; Página 15
	2-30 Convenios de negociación colectiva	-

ESTÁNDAR GRI	REVELACIÓN	UBICACIÓN
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Página 57-60
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Página 45; Página 54
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Página 60
	201-4 Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	Página 59-60
PRESENCIA EN EL MERCADO		
GRI 202: Presencia en el Mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	-
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados procedentes de la comunidad local	-
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS		
GRI 203: Impactos económicos Indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Página 25-26; Página 29-31; Página 57-60
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Página 23; Página 59
PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO		
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Página 23
ANTICORRUPCIÓN		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Página 22-23
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	-
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	-
ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOR		
GRI 206: Competencia Desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	-
FISCALIDAD		
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	Página 60
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	-
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	-
	207-4 Presentación de informes país por país	Página 59-60

ESTÁNDAR GRI	REVELACIÓN	UBICACIÓN
MATERIALES		
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Página 55
	301-2 Insumos reciclados utilizados	Página 48; Página 55
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	-
ENERGÍA		
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Página 48
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	Página 49
	302-3 Intensidad energética	-
	302-4 Reducción del consumo energético	Página 49; Página 53-54
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	-
AGUA Y AFLUENTES		
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Página 54
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Página 54
	303-3 Extracción de agua	-
	303-4 Vertido de agua	-
	303-5 Consumo de agua	Página 54
BIODIVERSIDAD		
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	-
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	-
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Página 29-30
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	-
EMISIONES		
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Página 45-51
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Página 45-51
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Página 45-51
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Página 45-51
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Página 45-51
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Página 45-51
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Página 45-51

ESTÁNDAR GRI	REVELACIÓN	UBICACIÓN
RESIDUOS		
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	-
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	-
	306-3 Derrames significativos	-
	306-4 Transporte de residuos peligrosos	-
	306-5 Cuerpo de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	-
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES		
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Página 23
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Página 21
EMPLEO		
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Página 37-38
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Página 37
	401-3 Permiso Parental	-
RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA		
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	-
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 41-43
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	-
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Página 41-43
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	-
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Página 43
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Página 41-43
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Página 22; Página 43
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	-
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Página 43
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	-

ESTÁNDAR GRI	REVELACIÓN	UBICACIÓN
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN		
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Página 44
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Página 44
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Página 44
DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY		
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Página 36-37
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	-
NO DISCRIMINACIÓN		
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Página 41
FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING		
GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	-
TRABAJO INFANTIL		
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Página 22
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO		
GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado u obligatorio	Página 22
SECURITY PRACTICES		
GRI 410: Prácticas en Materia de Seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	-
RIGHTS OF INDIGENOUS PEOPLES		
GRI 411: Derechos de los Pueblos Indígenas 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	-

ESTÁNDAR GRI	REVELACIÓN	UBICACIÓN
COMUNIDADES LOCALES		
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Página 25-33
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	-
EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES		
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Página 23
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Página 21
POLÍTICA PÚBLICA		
GRI 415: Política Pública 2016	415-1 Contribuciones Políticas	-
SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE		
GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2016	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Página 13; Página 21
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Página 13
MARKETING AND LABELING		
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requisitos de información y etiquetado de productos y servicios	-
	417-2 Incidentes de incumplimiento relativos a la información y el etiquetado de productos y servicios	-
	417-3 Incidentes de incumplimiento relativos a las comunicaciones comerciales	-
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES		
GRI 418: Privacidad de los Clientes 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente"	Página 20

INFORME DE VERIFICACIÓN

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 Grünenthal y se han realizado todos los muestreos considerados necesarios para el desempeño de nuestra labor.

TRIPLE SUSTAINABILITY ESPAÑA, SL, 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 de Grünenthal. TRIPLE SUSTAINABILITY ESPAÑA, SL, 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 con los Estándares de Global Reporting Initiative (2022) y considerando el GRI-1 de Fundamentos, GR-2 de Contenidos Generales y GRI-3 de Temas Materiales, lo que incluye:

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

El equipo verificador ha estado constituido por personal de TRIPLE SUSTAINABILITY ESPAÑA, SL, contando el mismo con los conocimientos, experiencia y cualificación necesaria para la realización de esta tarea. El personal de TRIPLE SUSTAINABILITY ESPAÑA, SL, 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 TRIPLE SUSTAINABILITY ESPAÑA, SL, 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 esencial.

Madrid, 30 de Junio de 2023



María José García López
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS





MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2021 - 2022



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