

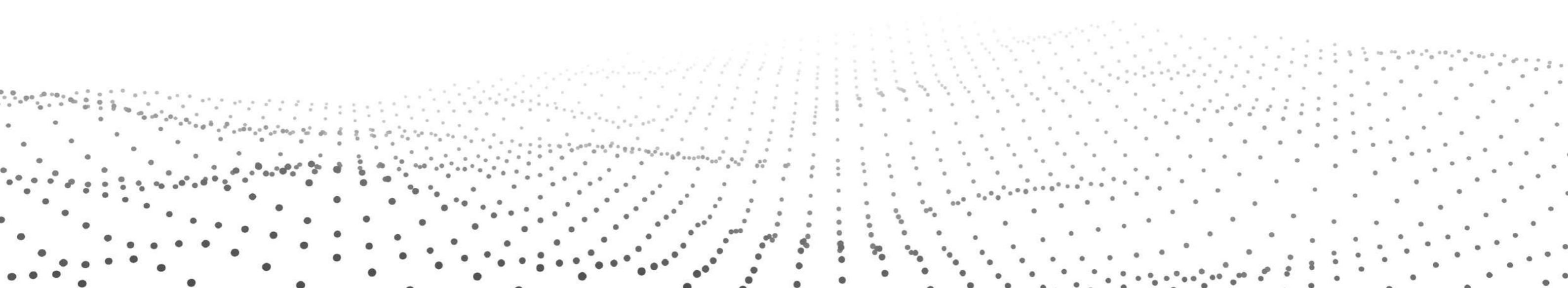


# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2019-2020



**MEMORIA DE**  
**SOSTENIBILIDAD**  
2019-2020







# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2019-2020

---

## ÍNDICE

---

Carta del presidente.....	06
1. Comprometidos con la sociedad .....	08
2. Una visión compartida.....	10
3. Nuestro equipo humano.....	16
4. Cercanos a nuestros grupos de interés.....	28
5. Transparencia con nuestros proveedores .....	34
6. Compromiso y solidaridad en tiempos de coronavirus .....	39
7. Creamos valor desde la excelencia .....	54
8. Avanzando hacia un mundo más sostenible.....	58
9. Tabla de indicadores de la Guía G4 de GRI ...	62
10. Informe de verificación independiente .....	77



Me complace presentar la sexta edición de la Memoria de Sostenibilidad de Grünenthal España, en la que compartimos las principales actividades desarrolladas en los años 2019 y 2020, y que ponen de manifiesto nuestro compromiso con nuestros pacientes, nuestros profesionales sanitarios, nuestro equipo humano y con la sociedad en su conjunto.

Queremos que la relación con nuestros grupos de interés esté basada en la confianza y la cercanía. Por ello, en este tiempo hemos realizado un gran esfuerzo para modernizar nuestro Programa de Compliance, incorporando elementos que van más allá de las meras obligaciones legales y que garantizan que desarrollamos una actividad honesta, transparente y responsable.

Este periodo ha estado marcado por el brote y la propagación de la Covid-19. En Grünenthal asumimos rápidamente nuestra responsabilidad, y pusimos en marcha todas las medidas necesarias para garantizar el bienestar y la seguridad de nuestro equipo humano, sin dejar de garantizar el suministro ininterrumpido de medicamentos a nuestros pacientes.

Nuestro valores como Compañía nos impulsaron a contribuir a la sociedad con todo lo que estuviera en nuestra mano.

Bajo la campaña “La cara más humana de Grünenthal” articulamos una serie de acciones que ayudaron a paliar los efectos de la pandemia, como la bonificación del 100% de la compra de medicamento hospitalario o la donación de mascarillas, termómetros digitales y pulsioxímetros a las unidades de dolor.

El equipo humano de Grünenthal quiso formar parte activa de esta campaña desde el primer momento, poniendo en marcha iniciativas totalmente voluntarias que demostraron su enorme sensibilidad. Gracias a todos los profesionales por su empatía y profesionalidad, y por el esfuerzo y dedicación para hacer que esta compañía sea innovadora y sostenible.

Nuestro compromiso con las personas que trabajan en Grünenthal, y con nuestros pacientes, nos lleva a plantearnos continuamente la manera en la que hacemos las cosas y qué podemos hacer para mejorarlas y cumplir con nuestra visión: conseguir un mundo sin dolor.

Somos una Compañía basada en la ciencia que genera valor para los pacientes y su entorno a través de una innovación sostenible, apoyados en la ética y la transparencia. En este aspecto, hemos redefinido nuestra estrategia de I+D y hemos implantado un nuevo modelo que recalca

nuestra apuesta por atender áreas con altas necesidades médicas no cubiertas, con un enfoque específico en cuatro principales indicaciones: dolor neuropático periférico, dolor crónico posquirúrgico, dolor lumbar crónico y artrosis. En materia de I+D, confiamos en el poder de las colaboraciones y creamos redes sólidas para trabajar de forma conjunta en beneficio de nuestros pacientes.

La variable medioambiental está incluida de manera transversal en todo lo que hacemos, pues es fundamental para preservar el futuro de las generaciones venideras. Durante este periodo hemos implantado una política de papel cero y realizado un uso responsable de los recursos.

Desde el punto de vista global, el Grupo Grünenthal ha sido reconocido por su sólida gestión de riesgos ambientales,

sociales y de gobernanza por Sustainability, proveedor reconocido mundialmente de investigación, calificaciones y riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), colocándolos en el 5% superior del subsector farmacéutico mundial.

Nos enorgullece ver que nuestros esfuerzos y el gran trabajo de nuestros profesionales son reconocidos por la calificación ESG, pero sabemos que gran parte del desafío aún está por llegar. Sobre la base de ser una empresa responsable, integramos la sostenibilidad aún más de cerca en nuestra estrategia central.

Estoy convencido de que nuestra trayectoria y los excelentes resultados cosechados hasta la fecha, nos proporcionan unos cimientos sólidos para responder ante esta situación desafiante y seguir avanzando durante los próximos años.

Un cordial saludo,

**João Simões**

Director General de Grünenthal Pharma





# 1. COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD

**En este momento tan complejo, desde Grünenthal queremos reiterar nuestro compromiso con la sociedad y maximizar nuestro esfuerzo para proteger la salud de las personas. Actuamos con responsabilidad y promovemos un comportamiento ético que genere confianza, aportando valor con el desarrollo de nuestra actividad.**

Damos a conocer la 6ª edición de nuestra memoria sostenibilidad en una época sin precedentes en la que la propagación de la Covid-19 ha hecho que todos debamos afrontar con firmeza una crisis insólita, adaptando nuestra forma de trabajar y de relacionarnos en tiempo récord.

Conscientes de la seriedad de la situación de la pandemia, reconocimos plenamente nuestra responsabilidad en la protección del bienestar y la seguridad de nuestros empleados y empleadas, sin dejar de garantizar el suministro de medicamentos para nuestros pacientes y brindando apoyo a las comunidades para detener la pandemia. En este sentido hemos reforzado nuestra orientación mundial, que establece claramente los requisitos mínimos que deben seguirse independientemente de la situación nacional específica.

La responsabilidad social es una pieza angular en la fijación de nuestros objetivos de futuro, unos objetivos en los que no

sólo priman los criterios económicos sino que, además, garantizan que continuaremos siendo una Compañía socialmente responsable en todas sus dimensiones, y que aportamos valor al entorno con el que interactuamos.

Para desarrollar este propósito con éxito, mantenemos un diálogo fluido con nuestros grupos de interés, entre los que se encuentran: empleados y empleadas, proveedores, clientes, la comunidad científica y académica, asociaciones, gobiernos y administración pública y medios de comunicación. Esta constante comunicación nos permite conocer sus expectativas e inquietudes, y adaptar nuestras soluciones en consecuencia.

Respondiendo a la confianza que depositan en nosotros todos ellos y la sociedad en general, damos a conocer las actividades realizadas en el periodo 2019-2020 por Grünenthal que subrayan nuestra apuesta por avanzar hacia la sostenibilidad en el ámbito económico, social y ambiental.



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

Por ello elaboramos este informe de acuerdo con la guía Global Reporting Initiative (GRI), garantizando que:



Somos transparentes y ofrecemos información no sesgada, reflejando tanto los aspectos positivos como los negativos de nuestra actividad



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



## 2. UNA VISIÓN COMPARTIDA

**Todo nuestro trabajo está enfocado a construir un mundo sin dolor y a contribuir al bienestar social. Esta es nuestra visión compartida, la que explica lo que nos mueve, lo que nos une y aquello por lo que apostamos.**

En Grünenthal llevamos cinco décadas investigando sobre el dolor para mejorar su abordaje, y más de 25 años desarrollando el mismo propósito en España. A lo largo de nuestra historia, mejorar la calidad de vida de los pacientes con dolor ha sido el compromiso que ha guiado nuestros actos.

Gracias a nuestro espíritu colaborativo y al excelente equipo humano que nos acompaña, tenemos una trayectoria envidiable en brindar tratamientos eficaces para el dolor y tecnologías de vanguardia para los pacientes.

### SOMOS PENSADORES PIONEROS

Transformamos vidas a través de la ciencia y la cultura de la innovación, manteniendo una sólida apuesta por la I+D. Cada día, el equipo científico de Grünenthal utilizan su profundo conocimiento para reimaginar el futuro del tratamiento del dolor. En 2019, Grünenthal dio pasos decisivos en Investigación y Desarrollo (I+D) para avanzar hacia nuestra visión de un mundo sin dolor.

En un proceso amplio e interfuncional, redefinimos nuestra estrategia a nivel Global para el manejo del dolor. Nuestras actividades de I+D ahora se centran en cuatro indicaciones estratégicas: dolor neuropático periférico, dolor crónico posquirúrgico, dolor lumbar crónico y artrosis. En todas estas indicaciones, aún existen necesidades médicas significativas no cubiertas que queremos atender a través de medicamentos altamente innovadores que hagan una diferencia evidente para los pacientes.

### CREEMOS EN EL PODER DE LAS COLABORACIONES

Fruto de nuestra dedicación y de la unión con socios de primer nivel, hemos presentado 270 solicitudes de patentes en los últimos 10 años, y más de 4 millones de pacientes en España han sido tratados con un producto de Grünenthal en el último año.

**En 2019 vivimos un hito importante que nos llena de entusiasmo: el acceso**



**a nuestro primer programa de terapia celular, gracias a la alianza estratégica establecida con Mesoblast.**

### QUEREMOS DEJAR UNA HUELLA DURADERA EN LA SOCIEDAD

Este desafío no sería posible sin la entrega y la pasión de cada una de las personas que forman parte de Grünenthal. En una época en la que la pandemia mundial ha hecho cambiar nuestra forma de trabajar y de relacionarnos, es un privilegio saber que el 98% de nuestros empleados y empleadas en España considera que Grünenthal es un excelente lugar para trabajar, según nuestra última encuesta Great Place to Work. Este impresionante resultado, el más alto de la historia de Grünenthal España. Estos resultados de récord en la encuesta, así como el elevado resultado obtenido del nivel de confianza (Trust Index©) con un 92%, han llevado a Grünenthal a formar parte una vez más de la prestigiosa lista de las 50 Mejores Empresas para Trabajar en España en 2021 en el Ranking Best Workplaces España 2021, logrando la 10ª posición en la categoría

*de empresas de 50 a 500 Empleados y la 3ª Compañía Farmacéutica. Se trata de un reconocimiento en el ámbito de la gestión de personas y estrategia de negocio más prestigioso a nivel nacional e internacional, que se otorga anualmente a los mejores empleadores del mundo.*

Para llevar a la práctica nuestra visión de un mundo sin dolor, nuestros equipos alrededor de todo el mundo comparten un conjunto de valores que aportan claridad sobre cómo trabajamos para lograr la excelencia:





**Nos centramos  
en el paciente**

A la hora de tomar decisiones, nuestros pacientes y sus necesidades se sitúan en el centro. Les escuchamos y entendemos sus experiencias, adaptando nuestras actuaciones en consecuencia.

**Vivimos el  
espíritu  
emprendedor**

Trabajamos para obtener el éxito y ser mejores a cada paso, desafiando el status quo, detectando tendencias, probando cosas nuevas y asumiendo riesgos inteligentes

**Unimos  
fuerzas**

Compartimos el conocimiento de los profesionales que trabajan en nuestras filiales de más de 30 países, y buscamos activamente aportaciones que contribuyan a la creación de soluciones innovadoras

**Actuamos  
con integridad**

Tratamos a las personas con respeto y sentimos empatía por cómo se sienten, al tiempo que las animamos a hablar sin reservas y a actuar con transparencia. Nuestro Código de Conducta y nuestras plataformas como Ethics Helpline, son un reflejo de que trabajamos con altos estándares éticos

**Impulsamos  
el desempeño**

Reconocemos las contribuciones individuales y de equipo, acompañamos a nuestros empleados y empleadas en la persecución de objetivos ambiciosos y nos esforzamos por atraer el talento y por crear un entorno propicio para que desarrollen todo su potencial. Solo así seremos capaces de mantener el éxito en el futuro

Al aplicar estos valores en la vida diaria, creamos nuestra cultura única: **“We are Grünenthal”**.

Estos cinco valores se apoyan en comportamientos específicos, y ofrecen una clara perspectiva de cómo nos comportamos, como individuos y como organización.

Todo lo que hacemos y cómo lo hacemos, cada día, cada uno de nosotros, en cualquier parte del mundo, da vida a nuestros valores y a nuestra visión compartida.

## GUIADOS POR EL LIDERAZGO

Para nosotros el liderazgo se traduce en ser capaces de ir más allá de las funciones asignadas, interesándose por la manera de mejorar su trabajo y por tener un impacto positivo en la vida de nuestros pacientes. Esa actitud es la que comparten nuestros líderes, 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, y 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:



**João Simões**  
Director General de Grünenthal Pharma



**Mª José Molero**  
Directora de Marketing  
de Grünenthal Pharma



**Javier Martínez**  
Director de Acceso al Mercado  
y Precio de Grünenthal Pharma



**Álex González**  
Director Nacional de Ventas  
de Grünenthal Pharma



**Ana Esquivas**  
Directora Médico  
de Grünenthal Pharma



**Rosa Moreno**  
Directora de Recursos Humanos  
y Comunicación Corporativa  
de Grünenthal Pharma



**Ignacio Martínez**  
Director de Excelencia  
y Licencias  
de Grünenthal Pharma



**Víctor Íbeas**  
Director de Supply Chain  
Management & Procurement  
de Grünenthal Pharma



**Sara Sentierio**  
Directora Financiera  
y de Controlling  
de Grünenthal Pharma



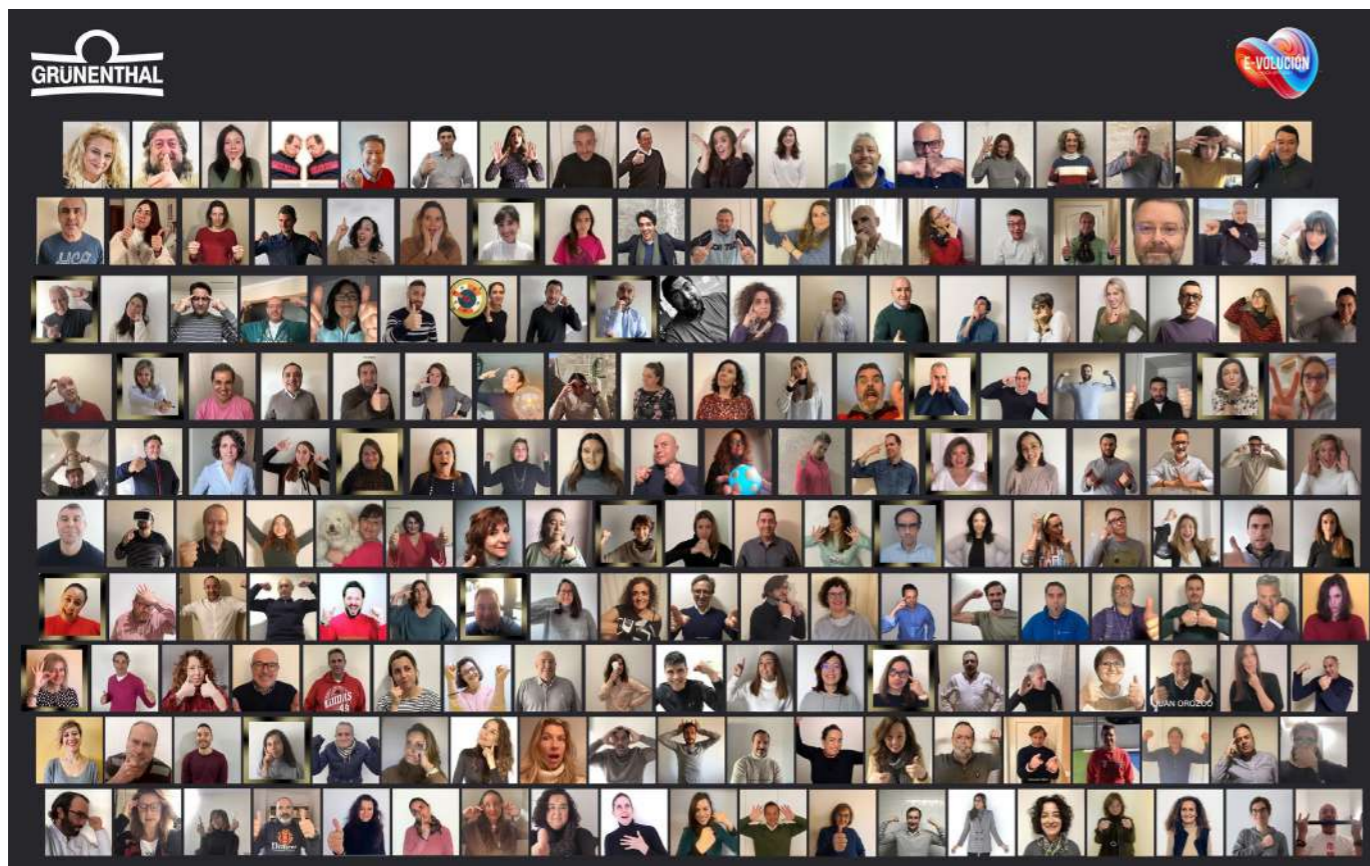
**Valle Riera**  
Directora de IT  
de Grünenthal Pharma





# 3. NUESTRO EQUIPO HUMANO

Si de algo nos sentimos orgullosos es de las personas que trabajan en Grünenthal, tanto por su profesionalidad como por su calidad humana. Como no podía ser de otra manera, nos esforzamos por estar a la altura de sus expectativas y trabajamos para proporcionarles un entorno laboral seguro y una cultura vibrante y de alto rendimiento.



## NUESTRO EQUIPO HUMANO

Guiados por nuestros valores y comportamientos fortalecemos nuestra cultura Grünenthal. Creamos un entorno donde las personas pueden crecer, unir esfuerzos y tener un impacto real en los logros conseguidos, trabajando juntos, en su propio desarrollo y nuestra visión. Juntos trabajamos por un mundo sin dolor.

El éxito de nuestra Compañía es posible gracias al compromiso y talento de nuestro equipo humano. Apostamos por generar empleo estable y de calidad, lo cual se refleja en nuestras cifras:

- A término de 2019, el equipo de Grünenthal España estaba formado por 254 personas, de los cuales un 86% tenían contratos laborales indefinidos.
- Al finalizar 2020, la plantilla de Grünenthal España la componían de un total de 243 trabajadores. Durante ese año, 213 personas contaron con un contrato indefinido, representando el 87,2%.

Asimismo, consideramos que la diversidad es un aspecto de suma importancia, ya que enriquece la cultura de la Compañía. En este sentido, la plantilla de 2019 estaba formada por un 46,8% de mujeres, mientras que en 2020 representaban el 47,3%.

	INDEFINIDOS	TEMPORALES
2019	220	34
2020	213	31

## UN BUEN LUGAR PARA TRABAJAR

Un indicador clave de nuestra labor por hacer que todos nuestros profesionales encuentren en Grünenthal un lugar idóneo para trabajar, son los datos arrojados por la encuesta Great Place to Work.

2020 fue un año de récord, pues participaron en la encuesta el 97% de los trabajadores y trabajadoras de la Compañía. De ellos, el 98% consideró a Grünenthal un gran lugar para trabajar, la mejor cifra lograda hasta el momento. Estos resultados



# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2019-2020

nos han permitido ocupar la 10ª posición en la categoría de 50-500 Empleados del ranking Great Place to Work.

Entre otros datos más relevantes de la encuesta, nos complace saber que el 98% de nuestros empleados y empleadas valoran nuestra honestidad, el 99% se siente orgulloso de lo que sentimos y de decir a los demás que trabajan en Grünenthal. Asimismo, el 91% valora nuestra credibilidad y el 100% se sintió bien informado sobre la pandemia.

## CREAMOS UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO

**Una de nuestras prioridades es garantizar el bienestar de nuestros profesionales, centrándonos en la promoción de la salud y en la prevención de accidentes laborales, más allá de las meras obligaciones legales.**

### Medidas ante la propagación de la Covid-19

En 2020 pusimos en marcha una serie de medidas destinadas a proteger la salud de nuestros trabajadores, demostrando nuestra agilidad para tomar decisiones en momentos críticos.

#### PLAN DE CRISIS

En una fase temprana implementamos acciones preventivas como las restricciones de los viajes de negocio, al tiempo que creamos equipos de crisis para abordar de manera

coordinada la actuación ante la pandemia, dando una respuesta específica ante la situación.

#### TELETRABAJO

Instauramos el teletrabajo para todos los miembros de la Compañía de forma generalizada previamente al establecimiento del estado de alarma decretado por el Gobierno.

A este respecto cabe destacar que el teletrabajo ya formaba parte de la práctica habitual de nuestra empresa dentro de nuestras políticas de conciliación familiar, pudiendo trabajar desde casa un día a la semana.

Esta medida no ha supuesto ninguna incidencia en el día a día de nuestros equipos, tal y como lo refleja la última encuesta Great Place to Work en la que el 98% de nuestros empleados afirmó haber dispuesto de los recursos y equipos necesarios para hacer su trabajo.



#### SERVICIO DE PSICOLOGÍA Y COACHING

En los primeros días de confinamiento, y conscientes del impacto emocional que podía suponer esta nueva situación impuesta marcada por la falta de libertad de movimiento, pusimos a disposición de los empleados, y de las personas que les acompañaban en casa, un servicio de psicología y coaching.

Esta iniciativa no solo ha sido de gran ayuda para gestionar las emociones con las que nos acostumbramos a lidiar durante el confinamiento, como la ansiedad o la frustración, sino que también ha ayudado a planificarnos mejor y a organizar rutinas que ayuden a generar bienestar a nuestro alrededor. Este servicio ha seguido y sigue disponible a fecha de finalización de la presente memoria.

#### TALLERES DE GESTIÓN EMOCIONAL

A colación de la iniciativa anterior, a lo largo de 2020 se celebraron cuatro talleres sobre gestión emocional con el fin de acompañar a nuestro equipo humano en todo el proceso de toma de contacto con nuestra "nueva normalidad". Estos talleres nos acercaron a la identificación y gestión emocional, y nos enseñaron técnicas y consejos para desarrollar la Inteligencia Emocional.

#### EMPLEO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL

Para Grünenthal, lo primero son las personas y por ello se mantuvieron todos los puestos de trabajo y no realizamos ningún ERTE. En vez de ello, aprovechamos esta situación para formar a nuestros equipos en nuestros productos, omnicanalidad,



Qlikesense, Real Word Evidence, webinars, TEAMS, OGP, redes sociales, feedback, comunicación y Covid-19. En total, alrededor de 30.000 horas de formación para salir aún más preparados de esta situación.

#### DESESCALADA Y RETORNO AL PUESTO DE TRABAJO

Con la llegada de la desescalada, se trabajó en protocolos de retorno para el personal de oficinas y para los roles de campo. Conocedores de que la situación personal de cada empleado y empleada es diferente, planteamos un retorno al trabajo en oficina totalmente voluntario, alterno y escalonado, y que cumple con las recomendaciones realizadas por nuestra central, Farmaindustria, las autoridades sanitarias nacionales y regionales y el equipo de Prevención de Riesgos Laborales.

La vuelta gradual a las oficinas de Madrid coincidió con el comienzo de la Fase 3 en esta Comunidad. Para el personal de campo, quedó condicionado a las decisiones de las autoridades sanitarias de cada comunidad autónoma y se fue comunicando con adecuada antelación a estos equipos.

#### MEDIDAS VIGENTES

Conscientes de la importancia de mantenernos firmes y no relajarnos en la lucha contra la Covid-19, a fecha de finalización de la presente memoria continúan activas las siguientes medidas:



**1. Trabajo en remoto:** con carácter voluntario y de manera flexible, quienes quieran reincorporarse al trabajo en oficina pueden hacerlo, siempre que el informe de los servicios médicos de la Compañía y las recomendaciones de las autoridades sanitarias sean favorables. A aquellos que han querido volver a la oficina, se les ha ofrecido la realización de una prueba cuantitativa de anticuerpos.

**2. Trabajo presencial:** el trabajo presencial en la oficina continúa siendo, a día de hoy, de dos días a la semana de lunes a jueves en horario de mañana o tarde. Se ha dividido a al equipo humano en dos grupos de trabajo que no pueden cambiarse para evitar cruzamientos de posibles contagios y tener una mayor trazabilidad.

**3. Limpieza y desinfección:** el viernes todo el personal de oficina teletrabaja y se aprovecha para hacer limpieza y desinfección en profundidad de las instalaciones.

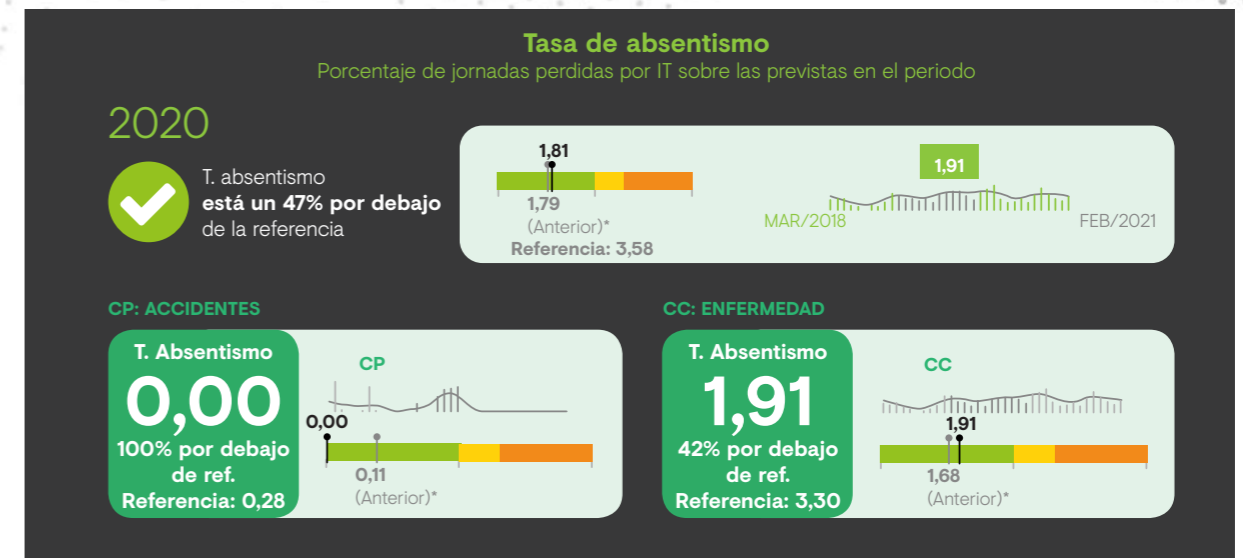
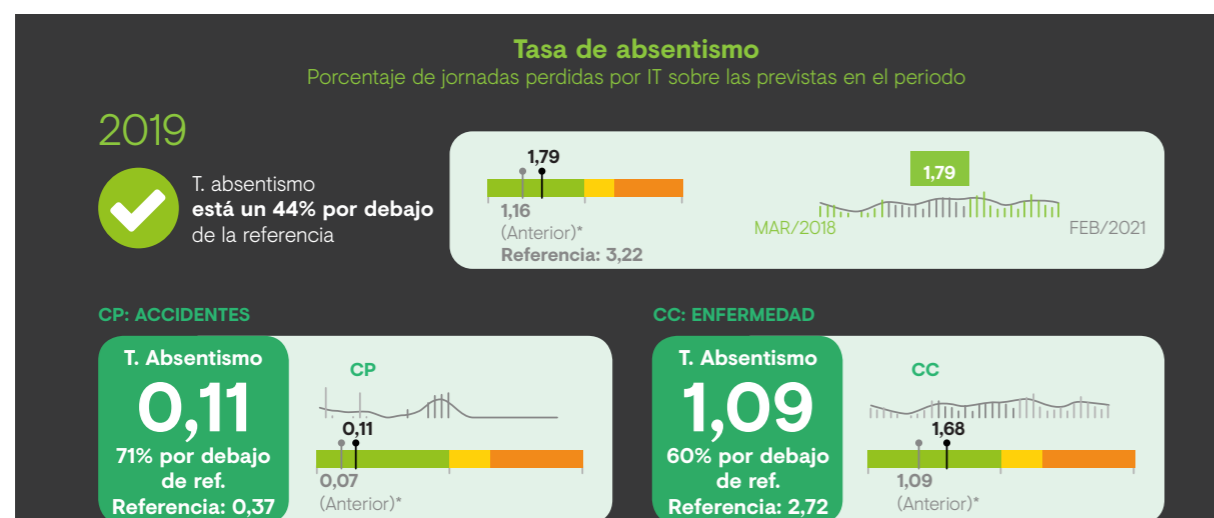
**4. Viajes:** los viajes internacionales siguen prohibidos.

**5. Grupos de alto riesgo:** los profesionales de oficinas que pertenecen a grupos de alto riesgo, es decir, personas que padecen enfermedades crónicas como enfermedades cardiovasculares, diabetes o enfermedades respiratorias crónicas, deben continuar trabajando desde casa siempre que sea posible.

**Tasa de absentismo laboral**

En Grünenthal dedicamos los medios necesarios para garantizar el bienestar de equipo humano, y gracias a ello en los últimos años nos hemos caracterizado por presentar unos indicadores de seguridad y salud por debajo de la media del sector. De hecho, en 2019 recibimos el Bonus que concede el Ministerio de Empleo y Seguridad Social por nuestro compromiso con la Seguridad y Salud en el trabajo.

La tasa de absentismo laboral fue un 44% inferior a la referencia durante el año 2019, y un 47% menor a término de 2020. En los siguientes gráficos se muestran los datos detallados correspondientes a estos periodos:



Asimismo, con la llegada de la desescalada, se facilitaron pruebas serológicas de detección de Covid tanto al personal de oficinas como al de nuestra red de ventas, para facilitar la incorporación a sus puestos de trabajo con total seguridad.

**ACCIONES ESPONTÁNEAS DE NUESTROS PROFESIONALES DURANTE LA COVID-19**

**Nos llena de orgullo contar que desde el inicio de la pandemia nuestros empleados y empleadas han demostrado una enorme empatía y solidaridad hacia los profesionales sanitarios y de la sociedad en general.**

El equipo humano de Grünenthal pidió a la Dirección ser parte de manera individual de la solución a esta pandemia, y participar activamente en nuestra campaña solidaria “La cara más humana de Grünenthal”.

Nuestros empleados y empleadas colaboraron con Cruz Roja en proyectos relacionados con mejoras sanitarias. A continuación detallamos las donaciones individuales al Plan RESPONDE frente a la COVID-19 de Cruz Roja:

- Adquisición y distribución de equipamiento básico de respuesta frente a COVID (respiradores volumétricos -10- con material fungible sanitario).
- Puesta a disposición de equipos de intervención psicosocial para la asistencia a personas intervinientes y colaboración con los servicios públicos de salud mental.
- El establecimiento de espacios SARI y otros puntos de asistencia sanitaria.

En este tiempo, también realizaron donaciones espontáneas a la Federación de Bancos de Alimentos de España (FESBAL). En concreto, las donaciones individuales al Plan Emergencia Alimentaria de FESBAL y al Plan RESPONDE de Cruz Roja sumaron la cifra de 5.000 €.

**UN PLAN DE IGUALDAD CON VISTAS A FUTURO**

**Nuestro objetivo en materia de igualdad pasa por asegurar el respeto en las relaciones, la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación bajo ningún concepto. Y es**



**que, para nosotros la diversidad no es solo paridad, también es respeto e integración.**

Con diez años de anticipación al RD 6/2019, creamos un Plan de Igualdad propio que integramos en nuestro día a día para conseguir que la diversidad y la igualdad se integren totalmente en la cultura del grupo. En este empeño nos ayuda un Agente de Igualdad, que vela porque se cumplan las medidas recogidas en el Plan.

La diversidad en el trabajo es fundamental para ofrecer una mejor visión en el negocio y abordar las situaciones del día a día desde múltiples perspectivas.

En este sentido, en Grünenthal nos sentimos muy orgullosos de poder decir que, después de diez años de políticas activas, Grünenthal España es la filial más rentable del Grupo, donde las mujeres están presentes y son visibles en igualdad en todos los aspectos de la empresa. Nuestro equipo de dirección, mandos intermedios y todo el equipo humano es completamente paritario y equitativo.

Nuestro objetivo de cara a futuro es seguir trabajando y contribuyendo a la diversidad de género.

Como consecuencia de la publicación de los RD 901/2020 y 902/2020, durante el año 2021 trabajaremos en las nuevas obligaciones legales en materia de Igualdad, contenidas en los mismos.

Nuestro actual Plan de Igualdad debe adaptarse, previo proceso negociador, y para ello constituiremos una Comisión Negociadora donde se revisará el contenido y su vigencia.

Además, inscribiremos nuestro Plan de Igualdad en el registro público y aplicaremos el principio de transparencia retributiva a través de los siguientes instrumentos:

- Registros retributivos.
- Auditoría retributiva.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Derecho de información de los trabajadores.

Para ello se realizará un diagnóstico de la situación retributiva y se establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en su caso.

### CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

**Favorecemos el bienestar de nuestros empleados y empleadas facilitando políticas que mejoren sus condiciones de trabajo y les permitan conciliar su vida laboral, personal y familiar.**

Nuestro compromiso con el bienestar y nuestra mayor actividad de Responsabilidad Social Corporativa comienza con nuestros profesionales. Por este motivo, tenemos implantadas una serie de iniciativas que tienen como fin mejorar su calidad de vida y favorecer la conciliación:

#### 1. Flexibilidad horaria y espacial

El teletrabajo y la flexibilidad horaria ya eran una opción con anterioridad a la situación de la Covid-19. Los horarios de entrada y salida, así como la hora de comida, eran flexibles, de manera que cada empleado y empleada pudiera decidir su horario dentro de unos intervalos. Todos tenían la posibilidad de teletrabajar un día a la semana, según se recoge en nuestro "Proyecto Concilia", así como un horario de jornada reducida los viernes.

Como consecuencia de la pandemia, instauramos el teletrabajo de forma generalizada y elaboramos un plan de retorno a los puestos de trabajo con el que garantizar la salud y bienestar de todo nuestro equipo humano, tal y como detallamos en el apartado *Medidas ante la propagación de la Covid-19*.

#### 2. Reducciones de jornada y días libres

Todos los empleados y empleadas que lo soliciten, tienen derecho

a la reducción de jornada. Además, aquellos que causen baja por maternidad y paternidad disponen de 17 semanas (una más de la contemplada por la legislación), y maternidad cuenta con 13 días laborables más por lactancia.

Al cumplir años en día laborable, se recibe una tarde libre (a partir de las 14 horas).

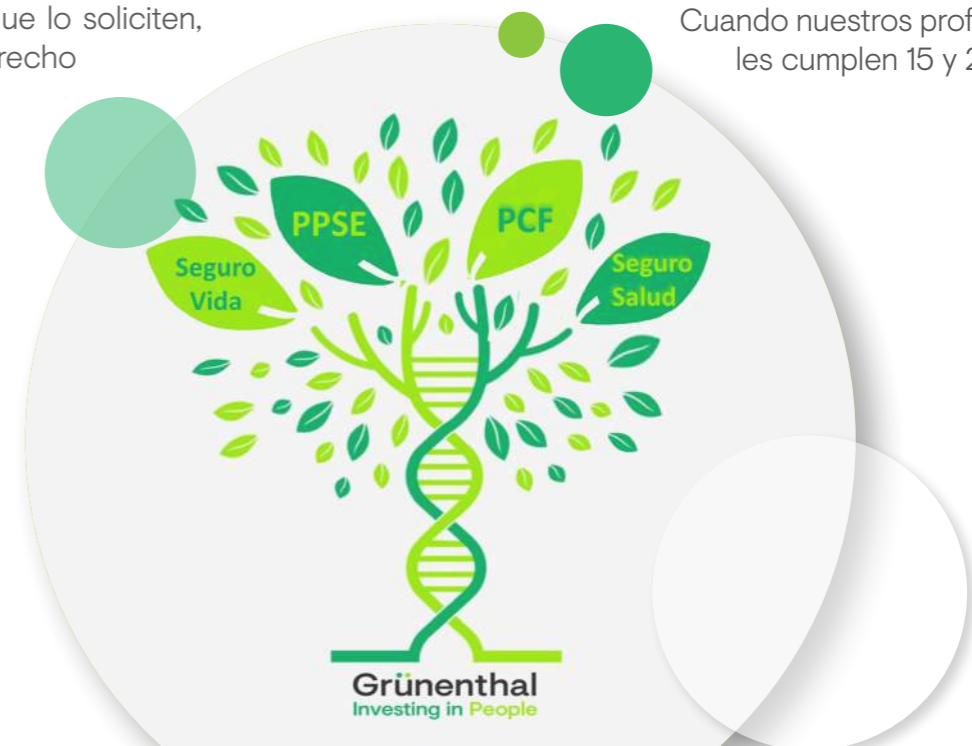
#### 3. Formación y sensibilización en materia de igualdad

Siempre que sea posible, la formación que reciben nuestros empleados y empleadas tiene lugar en horario laboral, con independencia de su índole.

Además, todos reciben, con independencia de su cargo, formación en materia de igualdad de género. Adicionalmente, nuestro Agente de Igualdad vela por el correcto cumplimiento de las medidas establecidas en este ámbito por la Compañía.

#### 4. Premios a la fidelidad

Cuando nuestros profesionales cumplen 15 y 25 años







en la plantilla, celebramos un acto de homenaje en el que reconocemos su labor y agradecemos su confianza y dedicación. Adicionalmente, organizamos diferentes actividades de reconocimiento para nuestro equipo humano.

### 5. Retribución flexible y equitativa

El salario de cada empleado y empleada se establece en función de las características de su puesto, no discriminando bajo ningún concepto y valorando criterios como la competitividad y el rendimiento obtenido.

Todos los empleados y empleadas disponen de un sistema de retribución flexible, que les permite sustituir parte de su retribución monetaria por productos o servicios ajustados a sus necesidades.

Cuentan además con un seguro de accidentes, Seguro de Vida una Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE) y un Plan de Compensación Flexible (PCF).

### 6. Salud y bienestar

Con anterioridad a la Covid-19, todos nuestros empleados y empleadas disponían de un comedor, bandejas de fruta, agua purificada y de un servicio de comidas externo.

Como consecuencia de la situación, tuvimos que organizarnos en tiempo récord y, con la vuelta a las oficinas, implementamos las medidas detalladas en el apartado *Medidas ante la propagación de la Covid-19*.

## PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

**Las personas y su talento es el valor más apreciado en nuestra Compañía. Por ello, prestamos especial atención a nuestros procesos de selección, que se ejecutan con absoluta transparencia y objetividad.**

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

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

**1. Promoción interna:** formamos a nuestros profesionales para asegurar que los puestos clave se cubran con los mejores talentos internos, por lo que, siempre que surge una nueva oportunidad laboral valoramos, en primera instancia, a los compañeros y compañeras que ya forman parte de la organización. Todos nuestros empleados y empleadas pueden consultar las vacantes disponibles en la herramienta de gestión de Recursos Humanos, así como en la intranet corporativa.

- **Publicación de ofertas laborales:** cualquier persona que lo desee, puede aplicar a los procesos de selección abiertos en todos los países en los que Grünenthal tiene actividad. Las oportunidades profesionales se encuentran disponibles en nuestro sitio web de carreras: <https://careers.grunenthal.com>. De manera adicional, se pueden configurar alertas por email cada vez que se publique una nueva vacante ajustada a las preferencias del candidato (país, tipo de contrato, cargo, etc.).
- **Valoración de las candidaturas:** para garantizar la máxima objetividad en el proceso de selección, las candidaturas son evaluadas por más de una persona. En concreto, las evalúa un equipo de recursos humanos, los responsables del departamento asociado a la vacante y otros interlocutores de departamentos relacionados.
- **Criterios de selección:** las candidaturas son evaluadas en base a un modelo de selección por competencias, no excluyendo a ninguna persona por razones no objetivas. Para ello, se realiza un análisis de los conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para desempeñar correctamente las labores asociadas al puesto y se analiza si coinciden con la información presentada por el candidato.
- **Entrevista personal y herramienta de competencias:** las entrevistas personales realizadas a los candidatos se complementan con la realización de una prueba objetiva a través de la aplicación informativa eValue. La

metodología de esta herramienta está basada en un conjunto de 37 indicadores de comportamiento, mediante los que se evalúan aspectos concretos de cada competencia. Tras la realización de la prueba, se genera un informe para cada candidato y candidata, donde se especifica la puntuación obtenida y su correspondiente interpretación. En el caso de los procesos de selección internos, es frecuente la realización de una evaluación externa y una entrevista personal basada en las competencias del puesto y los valores de la compañía.

- **Programa de referencias:** disponemos de un programa interno de referencias en el que los empleados y empleadas de Grünenthal pueden dar a conocer las oportunidades profesionales a otras personas de su entorno con talento. Para agradecer su labor, la Compañía otorga un pequeño incentivo al empleado o empleada que facilite la referencia en el caso de que el potencial candidato o candidata sea finalmente contratado.

## GRÜNENTHAL COMO MARCA EMPLEADORA DE EXCEPCIÓN

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

**Formación y desarrollo profesional para fortalecer el potencial de nuestro equipo humano**

Fomentamos una cultura vibrante y de alto rendimiento, ofreciendo un entorno de trabajo apasionante y amplias oportunidades de desarrollo individual. Para ello, nos ocupamos de que nuestros empleados y empleadas continúen creciendo profesionalmente e identificamos y aprovechamos todo su potencial.

La filosofía de formación y aprendizaje de Grünenthal ha sido definida para impulsar el desarrollo de nuestro equipo hacia un objetivo común: queremos que nuestro equipo humano fortalezca sus capacidades personales.

**Plan de Desarrollo Personal**

Con carácter anual aprobamos un Plan de Desarrollo Personal (PDP) que se adapta a las necesidades que cada persona requiere en su puesto de trabajo, desarrollando actividades formativas de calidad.

Cada uno de los empleados y empleadas junto con su responsable directo definen los objetivos a conseguir en el plan, así como las acciones que han de realizarse para alcanzar dichos objetivos. Se trata de una labor de confianza mutua:

- cada persona es responsable de su propio desarrollo, es decir, tiene el deber de crear su propia visión de cómo quiere hacer su trabajo, incluso mejor de lo que ya lo hace,
- cada gerente ha de proporcionar orientación, dirección e ideas a sus colaboradores y colaboradoras para su

desarrollo, así como garantizar la libertad y proporcionar oportunidades y el entorno adecuado para guiarlos y apoyarlos cuando se presenten oportunidades.

Todo resultado sobresaliente es reconocido y premiado. Para celebrar las contribuciones excepcionales, hemos creado los Premios Excelencia de Grünenthal.

**Aprendizaje en el lugar de trabajo**

Consideramos el aprendizaje y el desarrollo como una parte integral del trabajo diario. Las medidas de aprendizaje fuera del trabajo, como la formación, son medidas complementarias para inspirar y proporcionar conocimientos básicos. De hecho, consideramos que aproximadamente el 80% del aprendizaje debe ocurrir en el trabajo.

A menudo los gerentes o compañeros y compañeras actúan como formadores y transfieren sus habilidades, conocimientos y competencias a otra persona. En el trabajo, el aprendizaje también puede consistir en exponerles a nuevos retos y tareas; las nuevas habilidades y competencias se derivan de las experiencias individuales adquiridas en el proceso de dominar estos retos. Por lo general, es la forma más eficaz y sostenible de aprender y desarrollar competencias, ya que los patrones de comportamiento necesitan ser entrenados y experimentados en la vida diaria para familiarizarse.



**Aprendizaje formal**

Además de la formación en el puesto de trabajo, en 2019 se realizaron un total de 2.543,41 horas de aprendizaje formal, en las que participaron 343 participantes (media de formación por persona 10,09 horas). Asimismo, en 2020 se realizaron un total de 5006 horas de formación formal, en las que participaron 1640 participantes (media de formación por persona 20,51 horas).

Se hicieron además un total de 24.300 horas de formación interna a nuestros *customer facing roles*, lo que supone una media de 153 horas de formación adicional por persona para este tipo de perfiles.

A continuación, se detallan las áreas y los contenidos de las horas de formación impartidas en 2019 y 2020:

	Cursos 2019	Cursos 2020	Participantes 2019	Participantes 2020
<b>Competencias generales</b>	17	28	249	1293
<b>Competencias técnicas</b>	32	26	69	309
<b>Idiomas</b>	1	1	25	38

**INNOVACIÓN LABORAL PARA CRECER AL RITMO DE NUESTROS PROFESIONALES**

La innovación en Grünenthal no se limita a nuestro trabajo en I+D: forma parte del ADN de la Compañía y la aplicamos en todas las áreas y departamentos.

La situación provocada por la pandemia ha puesto de manifiesto que la

tecnología está preparada para ayudarnos a mantener las relaciones personales y profesionales a distancia y ha puesto en relevancia la necesidad de reevaluar los procesos de trabajo, tanto internos como externos. Sin embargo, en Grünenthal hemos ido todavía más lejos y hemos aprovechado esta ocasión para acelerar la transformación digital que ya habíamos iniciado hace unos años en el ámbito laboral.



# 4. GRUPOS DE INTERÉS

## CERCANOS A NUESTROS

Queremos que nuestra visión como Compañía así como nuestras actuaciones diarias den respuesta a las preocupaciones e inquietudes de nuestros grupos de interés. Trabajamos para mejorar la comunicación con todos ellos, con el fin de generar confianza y aportar valor. En este aspecto, hemos llevado a cabo un proceso de modernización de nuestras políticas de Compliance que van más allá del mero cumplimiento normativo, convirtiéndose en un marco de actuación que abarca todas las actividades de Grünenthal como empresa en la sociedad.

Uno de los principales ejes en nuestro camino hacia la sostenibilidad es la involucración de los grupos de interés. A través del diálogo y la escucha activa entendemos sus necesidades e identificamos los asuntos relevantes para cada colectivo, creando un proceso participativo que promueve la mejora continua y persigue la búsqueda de la excelencia.

Mantenemos un **círculo de confianza** con nuestros grupos de interés que fomenta la creación de valor compartido. En Grünenthal consideramos **prioritarios ocho colectivos**, y la relación con cada uno de ellos persigue un objetivo concreto:

- **Cientes** (pacientes, personal sanitario, centros hospitalarios y Sistema Nacional de Salud): promover la investigación y la formación continua, ofreciendo herramientas de calidad y tratamientos innovadores que den

solución a las necesidades de nuestros pacientes, pues son nuestra razón de ser.

- **Equipo humano** (equipo de dirección, mandos intermedios, nuestros profesionales, potenciales empleados y empleadas y comité de empresa): fomentar una cultura vibrante que genere entusiasmo e impulse la formación y el desarrollo.
- **Comunidad científica y académica** (sociedades científicas, centros de investigación y universidades): impulsar proyectos que ayuden a los pacientes a gestionar su dolor y mejorar su calidad de vida.
- **Asociaciones** (organizaciones y asociaciones médicas y de pacientes): trabajar conjuntamente para poner a disposición de cada persona el mejor tratamiento disponible.



- **Proveedores** (fabricantes externos, profesionales sanitarios y proveedores de servicios): establecer relaciones de beneficio mutuo con las que contribuir al desarrollo global.
- **Gobierno y administraciones públicas** (administraciones públicas sanitarias, centrales y locales): garantizar la máxima transparencia y facilitar vías de colaboración.
- **Medios de comunicación** (televisión, radio, medios escritos, etc.): dar voz a nuestros pacientes y concienciar sobre la problemática del dolor en nuestro país.
- **Sociedad en general**: contribuir activamente al progreso social y a la protección del medio ambiente.

Detrás de cada colectivo hay millones de personas y cientos de instituciones y asociaciones. Las inquietudes y opiniones de todos ellos, influyen en nuestra compañía y, al mismo tiempo, se ven afectados por las actividades que desarrollamos.

A través de nuestro círculo de confianza obtenemos un mejor conocimiento del entorno, lo que nos permite lograr un desempeño más sostenible en nuestra actividad.

## COMPORTAMIENTO ÉTICO

Para mantener la confianza con nuestros grupos de interés y poder crecer de forma sostenible, todas nuestras actividades están basadas en la calidad, la ética y la integridad. No nos conformamos con cumplir con las leyes y políticas vigentes, además ponemos en marcha acciones que van más allá de lo exigido.

### Política de competencia justa

La competencia justa es un elemento clave para el desarrollo de Grünenthal y del mercado. En este sentido, nuestra Política de competencia justa garantiza que operamos siguiendo las reglas establecidas por las legislaciones nacionales e internacionales que están en vigor.

Este documento está a disposición de todos nuestros profesionales y de cualquier persona que opere en nombre de Grünenthal, protegiéndonos a nosotros



mismos contra cualquier violación de legislación de competencia/antimonopolio.

La Política de competencia justa de Grünenthal se centra en seis áreas:

- **Principios generales:** garantizan que cumplimos con la legislación sobre competencia/antimonopolio, respetando a nuestros competidores y prohibiendo actuaciones que supongan un abuso de posición dominante.
- **Prohibición de conductas:** recoge aquellos actos que bajo ninguna circunstancia puede realizar ningún empleado y empleada o persona que opere en nombre de Grünenthal, y que supusieran una vulneración de la ley en materia de competencia.
- **Intercambio de información confidencial:** especifica qué información se considera sensible, por permitir que nosotros o nuestros competidores saquemos/saquen conclusiones sobre el comportamiento del mercado a futuro o la estrategia de una empresa competidora, prohibiendo el intercambio de dicha información.

- **Reuniones de asociaciones:** establece una serie de normas de obligado cumplimiento en el transcurso de reuniones con asociaciones, evitando el intercambio de información confidencial con competidores.
- **Acuerdos de cooperación con otras empresas:** garantiza que antes de celebrar algún acuerdo de cooperación oral o escrito, se informa sobre el mismo al Responsable Local de Compliance para evaluarlo cuidadosamente y certificar que cumpla con las normativas sobre competencia.
- **Socio comercial:** asegura que todos los socios comerciales que actúen en nuestro nombre firmen el Código de Conducta del Socio Comercial de Grünenthal, adhiriéndose a las leyes de competencia pertinentes.

### Más allá del cumplimiento normativo

Durante los años 2019 y 2020 realizamos un gran esfuerzo para transformar nuestras políticas de Compliance anteriores en un programa eficaz y exhaustivo basado en una sólida cultura ética que inspira a todas las áreas de la Compañía.

Este proceso de transformación ha girado en torno a cuatro pilares fundamentales:

#### CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y POLÍTICAS

Es la piedra angular de nuestro Programa de Compliance. Constituyen un marco de referencia que va más allá del mero cumplimiento normativo, pues no sólo contempla la prevención de delitos sino que

establece las bases para realizar nuestra actividad de forma ética en todos los ámbitos en los que Grünenthal interactúa con la Sociedad.

El Código vincula a cada uno de los profesionales de Grünenthal, con independencia de en qué parte del mundo trabaje y de la función que realice. Se trata de un documento flexible y adaptable a las necesidades de los distintos países, que aporta un conjunto de principios claramente definidos para el trabajo diario. Sienta las bases para las relaciones entre individuos dentro y fuera de Grünenthal, de manera que cada persona sea tratada de forma justa y respetuosa.

Las Políticas de Compliance cubren desde los principios anticorrupción hasta las prácticas en defensa de la competencia o el libre mercado, pasando por la promoción de nuestros productos o las actividades de investigación y desarrollo. Todas las áreas de actividad contemplan unos estándares de cumplimiento normativo superiores a lo que establece la legislación aplicable en cada materia, estableciendo así un baremo general de comportamiento ético en nuestras actividades que se ha convertido en seña de identidad.

#### INTERACCIONES CON PROFESIONALES SANITARIOS Y PACIENTES

Dentro del conjunto de Políticas de Compliance, hemos establecido un marco sólido que supera ampliamente lo requerido por la legislación para asegurarnos de que las interacciones con el mundo sanitario están perfectamente justificadas, quedan totalmente documentadas por contratos



de prestación de servicios entre las partes, se pagan con arreglo a precios por hora en valores justos de mercado y fijados en base a criterios objetivos, y sobre todo que se transparentan obligatoriamente cada año.

Además de esto hemos reforzado la transparencia en nuestras relaciones con sociedades médicas y demás organizaciones sin ánimo de lucro con las que interactuamos regularmente. En este sentido, todas las interrelaciones posibles están reguladas de forma contractual en la figura jurídica que corresponda (donaciones, patrocinios y colaboraciones empresariales), excluyendo del patrocinio a profesionales sanitarios que no estén constituidos en organización con personalidad jurídica propia, con el fin de evitar los posibles conflictos de interés y cualquier posible pago susceptible de ejercer una influencia indebida en los profesionales de la salud.

Por último, nos hemos marcado también unos estándares muy altos en cuanto a las relaciones con pacientes, manteniendo siempre como criterio principal el respeto a su independencia y la ausencia de cualquier posible conflicto de interés, incluyendo el acceso a una información clara y comprensible sobre nuestros tratamientos. Igualmente nos encargamos de que la información sobre los productos sea continuamente controlada y se actualiza a lo largo de todo su ciclo de vida.

#### MARCO INTEGRAL DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS

Con el fin de adaptarnos a la ley de Protección de Datos (GDPR) que entró en

vigor en mayo de 2018, durante estos dos años hemos realizado un esfuerzo importante para actualizar todas las estructuras existentes e implementar los controles necesarios, cumpliendo escrupulosamente con la nueva regulación.

Para llevar a cabo esta labor contratamos a un partner externo de reconocido prestigio que elaboró mapas de riesgo por áreas de la empresa, incorporó cláusulas específicas en todo tipo de formularios de recogida de datos, contratos y, en definitiva, adaptó el sistema existente a los requisitos de la nueva legislación.

Todo ello culminó en sesiones formativas dedicadas por separado a cada área de la Compañía para acabar formando a todos los empleados y empleadas de la misma, y asegurarse la comprensión de los nuevos cambios introducidos.

#### PROCEDIMIENTOS DE DUE DILIGENCE

Por último pero no menos importante, hemos implementado a nivel global procesos de Due Diligence en línea con los estándares más exigentes en la materia.

Nuestra Compañía, sin estar obligada por Ley, decidió incorporar un control reforzado en las relaciones comerciales con terceros de todo tipo, entendiendo que como Compañía somos responsables, no sólo por las acciones que hagamos directamente, sino que también podemos serlo por las acciones de terceros que actúan en nuestro nombre.

En ese contexto elaboramos una Política Global, seguida de un procedimiento local,

y culminado en un proceso de comprobación de los socios comerciales diferenciado para cada tipo de socio comercial. De esta forma existe un tipo de análisis distinto para socios comerciales de las áreas de Médico, Compras y Ventas, lo que refleja un claro entendimiento de los distintos tipos de riesgo a identificar y las diversas medidas preventivas aplicables en función del área de la Compañía con quien trabaje un determinado socio comercial.

En resumen, durante los años 2019 y 2020 hemos realizado un intenso trabajo para modernizar nuestro Programa de Compliance, incorporando los elementos más avanzados y guiándonos, no por lo que la Ley obliga a hacer, sino por lo que marcan los estándares más elevados en materia de ética en los negocios, para dotarnos de las herramientas que garanticen una actividad honesta, transparente y responsable para con la sociedad.





# 5. TRANSPARENCIA CON NUESTROS PROVEEDORES

**Nuestro pacto con la sostenibilidad implica contar con una cadena de valor responsable que comparta los principios y valores éticos que tradicionalmente han formado parte de Grünenthal. En línea con lo anterior, la relación con nuestros proveedores está basada en la seguridad, la confianza y el trato justo.**

## APOSTAMOS POR LA CONTRATACIÓN RESPONSABLE

Para desarrollar nuestra actividad es fundamental la colaboración con los proveedores, una relación que se asienta en la transparencia y la honestidad.

Disponemos de una política explícita de contratación y mantenimiento de proveedores que define los principios y requisitos para colaborar con Grünenthal, entre los que se encuentran el contar con una estructura financiera sólida que les permita prestar sus servicios con calidad, cumplir con la legislación pertinente en cada caso y desarrollar su labor con ética y profesionalidad, de acuerdo con nuestros valores como empresa.

En un ambiente que se mueve tan rápidamente, permanecemos atentos a los cambios para buscar formas más ágiles, innovadoras y sostenibles en la relación con nuestros proveedores, asegurándonos al mismo tiempo que éstos cumplen con altos estándares éticos.

## PROCESO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

Nuestro proceso de homologación “**Due Diligence**” asegura que mantenemos una red de proveedores comprometidos y alineados con nuestro objetivo común. Se trata de un conjunto de reglas que rigen su actuación, tanto en el desarrollo de su actividad como en la relación con Grünenthal, consagrando los valores que rigen nuestra Compañía.

Un proveedor homologado por Grünenthal será aquel que cumple con los requisitos básicos esenciales que exigimos a nuestros suministradores de bienes y servicios, respecto a una serie de aspectos específicos que consideramos de vital importancia:

- **Aspectos económicos y financieros:** estar al corriente de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
- **Aspectos profesionales:** asegurar que pueden prestar los servicios contratados



MEMORIA DE  
SOSTENIBILIDAD  
2019-2020

con la máxima calidad, disponiendo de los medios necesarios para ello.

- **Aspectos de compliance:** desarrollar su actividad y la relación con Grünenthal de acuerdo al marco legal aplicable.
- **Aspectos éticos:** actuar en línea con en el Código de Conducta de Grünenthal, con los principios del Pacto Mundial de la ONU y con las Líneas Directrices de la OCDE.
- **Aspectos de Prevención de Riesgos Laborales, Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad,** entre otros.

Las evaluaciones Due Diligence son realizadas por el responsable funcional de cada área y son promovidas y coordinadas desde la organización global de Compliance a través de las áreas locales de Compliance y Compras. Este sistema de evaluaciones nos permite determinar el nivel de riesgo de nuestros colaboradores en base a criterios objetivos recogidos de forma clara y documentada. De esta manera, conseguimos reducir el riesgo de situaciones que pudieran entrar en conflicto con la legislación aplicable o con los valores éticos fijados en nuestro Código de Conducta, garantizando así el interés y seguridad de Grünenthal.





## MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2019-2020

Supone un gran logro poder decir que, a finales de 2020, el porcentaje de proveedores homologados superaba la cifra del 96% por volumen de gasto, así como que el 99% de los proveedores de la Compañía son nacionales. En este sentido, durante el año 2020 y debido a la situación provocada por la Covid-19, hemos tratado de apoyar en lo posible a nuestros proveedores locales reconociendo así su esfuerzo para adaptarse a la nueva realidad en un tiempo récord y para garantizar el suministro de los bienes y servicios necesarios de forma competitiva.

### PROTEGEMOS LA CADENA DE SUMINISTRO

Ante la limitación de movilidad provocada por la Covid-19, permanecemos en contacto permanente con nuestros proveedores haciendo un seguimiento constante de la situación.

En general, el Grupo Grünenthal sigue una política estricta de inventario y stock de seguridad, que permite mitigar la escasez de suministros a corto plazo y asegurar que podemos proporcionar nuestros productos a los pacientes. Si nuestro equipo de Continuidad Comercial detecta alguna escasez grave de suministros, que posiblemente pueda interrumpir el abastecimiento de nuestros productos, informamos a nuestros socios afectados así como a las autoridades sanitarias y otros organismos oficiales a la mayor brevedad.



No obstante, durante este tiempo no hemos experimentado una significativa escasez de suministros. Adquirimos nuestra materia prima seleccionada y productos terminados ya sea de manera directa e indirecta globalmente, incluidos los principales mercados de suministro farmacéutico como China e India.

### POLÍTICA GLOBAL DE COMPRAS

El objetivo de nuestra Política Global de Compras es incrementar el aporte de valor a la Compañía y la eficiencia del equipo de compras a nivel mundial. Desde el Área Global de Compras se implementan los procesos globales, coordinando a todas las filiales desde nuestra sede central en Alemania.

En este contexto, podemos sentirnos orgullosos de los 250.000€ de ahorros directos conseguidos el pasado año 2020 por la filial española. Todo un ejemplo de adaptación y superación y, sobre todo, un ejemplo de desempeño con excelentes resultados.

Como venimos haciendo desde nuestros inicios, basamos el proceso de búsqueda, selección y mantenimiento de proveedores en criterios de precio, calidad del servicio, valoración del desempeño sostenible, comportamiento ético, tanto desde el punto de vista legal como de sus propios sistemas de gestión certificados, códigos de buenas prácticas, gestión medioambiental y prevención de riesgos laborales.

En este tiempo hemos implementado nuevos procesos. Para la gestión on-line del material promocional contamos con la web de un centro logístico de almacenaje y distribución; para dar respuesta a las necesidades urgentes de trabajos de impresión, se ha desarrollado la plataforma de pedidos on-line directos a imprenta; y para la adquisición de bienes de bajo coste, tanto de equipamiento de IT como de nuestro edificio, se ha implementado una solución de compra on-line y envío directo a oficina o domicilio.

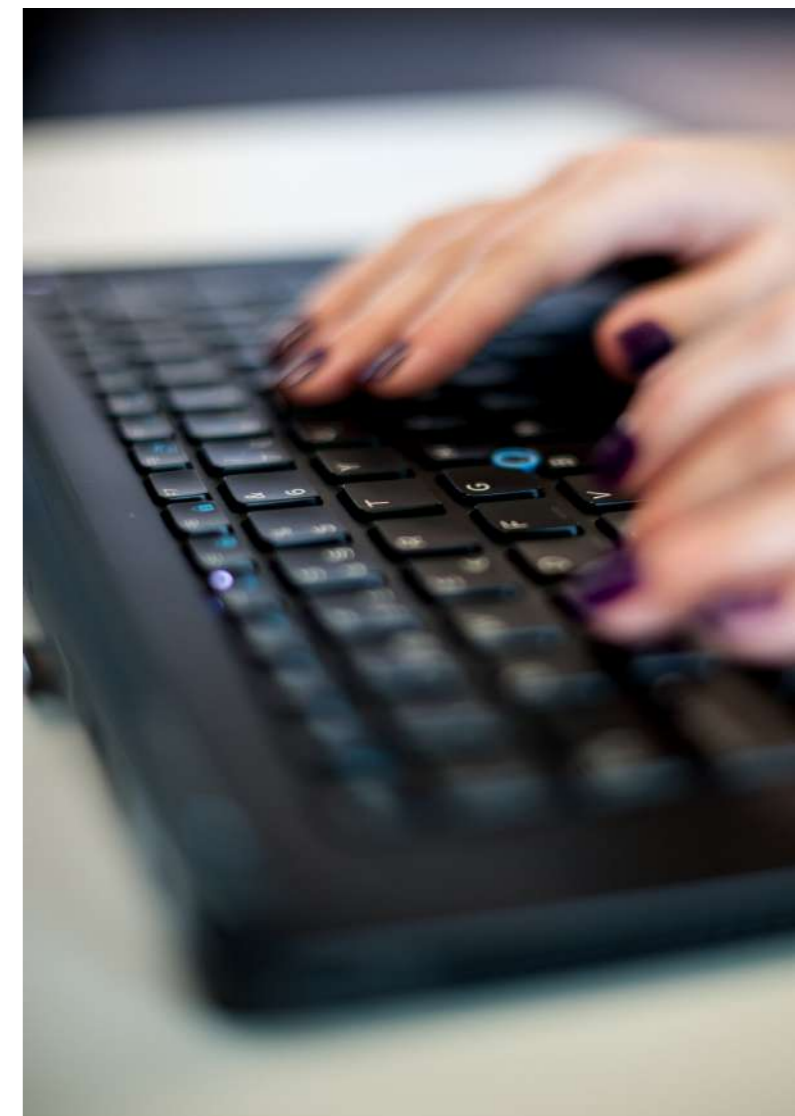
Paralelamente, y en línea con la filosofía de los últimos años de reducir progresivamente el consumo de papel, la situación generada por la pandemia de la Covid-19 y el teletrabajo, han acelerado vertiginosamente este proceso hallándonos ya, de hecho, inmersos en la plena digitalización de los procesos y la gestión on-line de todos los pedidos de compra.

### FIRMA DIGITAL

Adicionalmente, hemos desarrollado un proyecto transversal de firma digital que nos ha permitido conseguir una drástica reducción en costes de mensajería

además de un aumento en rapidez y seguridad en la firma de contratos.

Se trata de un sistema que permite la firma digital de documentos y contratos con validez legal (avalado por la FNMT, Fábrica Nacional de Moneda y Timbre) tales como: contratos de honorarios, consentimientos de publicación de HCI (Health Care Interactions), certificados de asistencia a congresos o documentos ad hoc, entre otros.



Se trata de un sistema 100% cloud que permite firmar en cualquier momento y lugar y con el que conseguimos:

- ahorrar en desplazamientos (tiempo de empleado, combustible, parking, vehículos...),
- ahorrar en papel, tóner, almacenamiento y tiempo administrativo,
- ahorrar en mensajería (con la normativa 2020 cada contrato requiere hasta 4 envíos),
- ahorrar tiempo del firmante digital, ya que solo debe revisar los datos variables.

### POLÍTICA DE PAPEL CERO

El ahorro de papel y consumibles desempeña un rol importante en nuestro compromiso medioambiental. Conscientes de la necesidad del cambio en cuanto al uso de papel se refiere, se ha digitalizado todo el proceso de órdenes de compra y facturas (tanto a nivel interno como externo), mejorando los hábitos para proteger el medioambiente y minimizando la creación de residuos contaminantes.

En línea con lo anterior, durante este tiempo hemos puesto en marcha el proyecto *ECO friendly*, que consiste en incluir un código QR con link a la ficha técnica en los materiales promocionales impresos. Con ello no solo conseguimos reducir el uso de papel, sino que además prolongamos la vida útil de nuestros materiales promocionales.

### ADQUISICIÓN DE BIENES DE BAJO COSTE

A través de distintos proveedores, hemos habilitado herramientas digitales que permiten dar respuesta ágil a las necesidades de bienes y servicios actuales y futuras que demandan entregas directas en los domicilios de nuestros profesionales, así como optimizar los gastos en distribución y transporte.

Mediante estos procesos, pueden realizar de forma segura y auditable las compras de materiales y servicios de bajo coste relacionados con el negocio.



## 6. COMPROMISO Y SOLIDARIDAD EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS

**La pandemia mundial por el SARS-COV2 ha provocado una crisis sanitaria sin precedentes en la que hemos asumido nuestra responsabilidad. A través de la campaña “la cara más humana de Grünenthal” hemos puesto en marcha una serie de iniciativas que han generado una importante ola de solidaridad y en la que nuestro equipo humano han sido pieza clave.**

**Pese a la dificultad de la situación, no hemos descuidado nuestro compromiso con la sociedad en su conjunto. En este sentido, la Fundación Grünenthal, que ha cumplido dos décadas, ha seguido desarrollando proyectos para cumplir con su misión “Vivir sin dolor, vivir mejor”.**

### LA CARA MÁS HUMANA DE GRÜNENTHAL

En Grünenthal hemos considerado desde el principio que el brote y la propagación de la Covid-19 era una crisis de salud pública muy seria. Por ello asumimos rápidamente nuestra responsabilidad y pusimos en marcha el proyecto **“La cara más humana de Grünenthal”**, bajo el cual se agrupan un conjunto de iniciativas destinadas a paliar los efectos de la pandemia. Entre las acciones que pusimos en marcha se encuentran:

#### Bonificación del 100% de la compra de medicamento hospitalario

Los hospitales de toda España han pasado por un momento muy delicado en el que

han necesitado toda la ayuda que se les pudiera aportar. En Grünenthal somos muy conscientes y por eso decidimos bonificar el 100% de la compra de medicamento hospitalario desde abril hasta julio. Con esta medida se alivió la carga de los hospitales durante los meses más duros de la pandemia y se aportó al Sistema Nacional de Salud la suma de 351.870,40€.

#### Donación de 4.000 mascarillas FFP2

Los hospitales han estado sujetos a una importante tensión humana, pero también de gestión. En línea con este problema hicimos entrega de 4.000 mascarillas tipo FFP2, las que por su seguridad son más demandadas por los profesionales de la salud, que se donaron a los servicios de anestesia y dolor de 20 hospitales



# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019-2020

localizados en las zonas más afectadas a nivel nacional.

## Donación de un termómetro digital y un pulsioxímetro a todas las unidades de dolor

De cara a garantizar la seguridad de los profesionales de la salud y de los pacientes, en colaboración con la Sociedad Española del Dolor hicimos entrega de un termómetro digital y un pulsioxímetro a cada una de las 300 unidades de dolor que hay en nuestro país, tanto públicas como privadas.

## Servicio de acceso a la información científica disponible sobre la COVID-19

El reto ha sido mayúsculo para los profesionales sanitarios, quienes merecen acceso a conocimiento científico actualizado y de buena calidad. Para contribuir a su labor, habilitamos desde el inicio de la crisis un servicio de acceso a la información científica sobre el coronavirus. Con este servicio, se han resuelto alrededor de 40 consultas de profesionales de la salud, a quienes se les ha localizado y hecho llegar la información científica que necesitaban.

## Campañas solidarias

El espíritu de Grünenthal también se ha reflejado en un apoyo incondicional a los profesionales sanitarios de nuestro país, que han



#Juntos Duele Menos

demostrado su entrega y profesionalidad.

A través de la campaña en redes sociales **#JuntosDueleMenos**, nos sumamos a los reconocimientos realizados a todos nuestros profesionales sanitarios, cuya labor ha inspirado a toda una generación que ha visto en todos ellos a los verdaderos héroes de esta pandemia.

A esta campaña le siguió una nueva ola, **“Uni2 en el manejo del dolor crónico”**, con la que quisimos mostrar nuestra empatía, cercanía y solidaridad con los profesionales sanitarios, aportándoles contenidos de valor:

- **Uni2 con los profesionales sanitarios:** encuentros para compartir experiencia clínica.
- **Uni2 con el conocimiento:** contenidos científicos de valor añadido.
- **Uni2 con sus pacientes:** herramientas clínicas útiles para abordar necesidades de profesionales sanitarios y pacientes.



Trabajamos en la creación de contenidos apoyándonos en seis pilares fundamentales: ansiedad y depresión, calidad del sueño, actividad física, alimentación, comorbilidades y, finalmente, retos asistenciales. Todo ello desde diferentes canales y formatos de contenido incluidos para proporcionar una mayor interacción omnicanal. En total, se han organizado 12 webinars con 2.238 inscritos y 4 podcast grabados con un total de 281 reproducciones.

Es importante también destacar que los profesionales de Grünenthal España mostraron su intención de colaborar también de forma individual en iniciativas solidarias contra esta pandemia. Así, han apoyado a **Cruz Roja** en proyectos relacionados con mejoras sanitarias y han realizado donaciones particulares, tanto en esta organización como a la **Federación de Bancos de Alimentos de España (FESBAL)** por un valor que ronda los 5.000€.



## ACTIVIDADES SOLIDARIAS DE GRÜNENTHAL ESPAÑA

### 1. Campaña de Clasificación del Banco de Alimentos

En enero de 2019 más de una veintena de voluntarios y voluntarias de Grünenthal se trasladaron al Banco de Alimentos para participar y ayudar en la Campaña anual de Clasificación, para así poder distribuirlos de manera óptima y eficaz a las personas más necesitadas. El esfuerzo del equipo sirvió para que más de 100 personas sin recursos pudieran comer todo el año. Al encuentro de 2020 se sumaron un total de 22 personas, aportando su granito



# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019-2020

de arena a la gran labor que realiza esta ONG, que vela por que se cumpla el derecho humano fundamental de toda persona a tener alimentos sanos y a no padecer hambre.

## 2. Carrera solidaria Acción Contra el Hambre

Madrid, Barcelona y Valencia sumaron un total de 4.292 días de tratamiento contra la desnutrición infantil en el Challenge Interempresas celebrado en 2019, más del doble de días conseguidos el año anterior, una cifra increíble que una vez más demuestra la solidaridad, la entrega y la humanidad del equipo de Grünenthal España.

En la iniciativa, promovida por Acción contra el Hambre, participaron un total de 33 personas entre nuestro equipo de profesionales, clientes y familiares. Gracias a ellos, pudimos transformar los kilómetros en donaciones económicas, aportando por cada kilómetro recorrido 10€ para luchar contra la desnutrición infantil.

## 3. Carrera solidaria Niño Jesús

Casi 10.000 personas se citaron en 2019 en el Parque de El Retiro para correr en beneficio de la investigación científica y los hábitos saludables del deporte que impulsa el Hospital Infantil Universitario Niño Jesús, donde todo el dinero recaudado se destina íntegramente a la Fundación para la Investigación Biomédica.

En esta edición participamos por primera vez 17 personas entre nuestro equipo humano y sus familiares corrieron en nombre de Grünenthal. Todos ellos resaltaron la importancia de participar en iniciativas que promueven una forma divertida de estar con la familia y de colaborar juntos por una causa solidaria.

## 4. Día del Niño Hospitalizado

En mayo de 2019 nos sumamos a una iniciativa promovida por la Fundación Atres-Media que rinde homenaje a los niños y niñas hospitalizados, sus familias, el personal socio-sanitario y los voluntarios.

Un total de 17 empleados y empleadas de Grünenthal se acercaron a alguno de los cerca de 200 hospitales colaboradores para participar en la celebración de este día, aportando su granito de arena en la recaudación de fondos para crear espacios para adolescentes en los hospitales.



## 5. Valores que dejan huella

En 2019 llevamos a cabo una actividad de teambuilding sobre nuestros valores y comportamientos con un fin solidario: organizamos una gymkana en la que los puntos conseguidos se transformaron en material de recreo para los niños y niñas ingresados en el Hospital de La Paz de Madrid y en material de decoración para la sala de lactancia del Hospital de la Santa Creu i Sant Pau de Barcelona.

Hicimos entrega de todos los juguetes y material de recreo en ambos hospitales, quedando pendiente la decoración de la sala de lactancia, una vez se supere la pandemia.

## 6. Campaña Tu Regalo de Reyes

En diciembre de 2020 participamos en la campaña "Tu regalo de Reyes", que organiza la red de voluntarios "Su futuro en tus manos" para llevar sonrisas a los más desfavorecidos por la crisis sanitaria: los jóvenes y los mayores.

El equipo de Grünenthal no quiso dejar pasar la oportunidad de contribuir a esa iniciativa y, gracias al compromiso de 60 empleados, pudimos llegar a 43 jóvenes tutelados en casas de acogida y a 39 personas mayores en residencias. Una actividad que ha repartido también un regalo inmaterial, pues el cariño que llegó con cada regalo les llenó de ilusión y esperanza.

## 7. Plan de Voluntariado Corporativo

A lo largo de los años hemos colaborado en multitud de iniciativas solidarias con



diferentes entidades sociales materializando nuestro compromiso como empresa con la sociedad. Todas ellas han tenido un punto de referencia común: el foco en las personas.

Continuando con este enfoque, en 2019 pusimos en marcha, en colaboración con la Fundación Personas y Empresas, un estudio para diagnosticar, diseñar y definir un plan de voluntariado corporativo bienal, cuyo fin es contar con un plan respaldado desde la dirección y que al mismo tiempo genere la participación de los empleados haciendo que sean protagonistas desde el inicio del proyecto.

Para ello realizamos una encuesta a todo el equipo de Grünenthal que contó con una gran aceptación, pues el 75% de la plantilla participó en ella. Tras la recogida de datos cuantitativos y algunas opiniones cualitativas, realizamos dos focus group, formados por 9-10 personas cada uno de ellos, con la intención de cualificar la información recogida en la encuesta de opinión.

Un 95% de los que respondieron manifestó que conocía las actividades realizadas en materia de RSC por Grünenthal. La encuesta también nos permitió constatar que de todas las áreas en las que se ofreció colaborar, 3 fueron las más votadas y



a ellas deberíamos dirigir los esfuerzos en el Plan 2021:

- Marginación y exclusión social.
- Cooperación al desarrollo.
- Enfermedades y servicios sociosanitarios.

Queremos agradecer el alto grado de participación de nuestros empleados y empleadas, pues demuestra su implicación y compromiso con la familia Grünenthal.

### FUNDACIÓN GRÜNENTHAL: 20 AÑOS MEJORANDO EL ABORDAJE DEL DOLOR EN ESPAÑA

Se han cumplido dos décadas desde el nacimiento de la Fundación Grünenthal, una entidad sin ánimo de lucro que busca mejorar la calidad de vida de las personas que sufren dolor a través de iniciativas de investigación, formación y divulgación científica y social.

En el tiempo de vida de la Fundación, se han producido cambios sustanciales tanto desde un punto de vista sanitario como desde un prisma administrativo, político, legal y social, que afectan al contexto en el que desarrolla su actividad, entre ellos:

- Un incremento del rigor científico (protocolos de abordaje en patologías, sociedades científicas integradas en los procesos de decisión, etc).
- Una mayor preocupación por la salud por parte de la sociedad, las

asociaciones y los pacientes, quienes han visto aumentada su esperanza de vida, lo que conlleva una mayor cronicidad.

- Un aumento en la exigencia de transparencia por los distintos grupos de interés, así como unos códigos éticos más estrictos en el sector farma en general.
- Un profundo avance en la transformación digital, con más datos, mayor número de stakeholders y diferentes y más numerosos canales de comunicación.

Para afrontar estos cambios y cumplir con nuestra visión **“Vivir sin dolor, vivir mejor”**, la Fundación desarrolla todas sus iniciativas y actividades en base a tres objetivos:

- Queremos sensibilizar a la sociedad sobre el paciente y su dolor, aumentando su visibilidad.
- Promovemos el conocimiento sobre el dolor, en los pacientes y en su entorno.
- Favorecemos el desarrollo de iniciativas sanitarias vinculadas a mejorar la calidad de vida de los pacientes con dolor.

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.

A fecha de publicación del presente informe el Órgano de Gobierno de la Fundación Grünenthal estaba formado por:

#### PRESIDENTE



**D. João Simões**  
Director General  
de Grünenthal Pharma

#### PATRONOS



**Dr. D. Benjamín Abarca Buján**  
Médico de Familia (Servicio  
Gallego de Salud).



**Dr. D. Juan Pérez Cajaraville**  
Responsable de la Unidad  
del Dolor de los Hospitales  
HM. Asesor del Ministerio de  
Sanidad.



**Prof. Dr. D. Alfredo  
Carrato Mena**  
Catedrático y Jefe de Servicio  
de Oncología Médica Hospital  
Universitario Ramón y Cajal de  
Madrid.



**Dª. Rosa Mª Moreno Díaz**  
Directora de Recursos Humanos  
y Comunicación Corporativa de  
Grünenthal Pharma.



**Prof. Dr. D. Juan Antonio  
Micó Segura**  
Catedrático de Farmacología,  
Facultad de Medicina,  
Universidad de Cádiz.



**Dª. Ana Esquivias Escobar**  
Directora Médico  
de Grünenthal Pharma.



**Prof. Dr. D. Jordi Miró Martínez**  
Catedrático de Psicología de la  
Salud y Director de la Cátedra  
de Dolor Infantil.

#### GERENTE



**Sr. Juan Quintana Cavanillas**  
Director de Asuntos  
Gubernamentales & Pacientes  
& Comunicación de Grünenthal  
Pharma.

#### SECRETARIO



**Sr. D. Javier García Correas**  
Director Legal y de Compliance  
de Grünenthal Pharma.



## INICIATIVAS DE LA FUNDACIÓN

### 1. Cátedra Universidad de Salamanca

Desde hace ya más de dos décadas, la Fundación Grünenthal ha llevado a cabo diversos proyectos de investigación en dolor, en cooperación con el Rectorado de la Universidad de Salamanca.

#### 1.1 PREMIOS A LA INVESTIGACIÓN

Estos premios apoyan la labor de los equipos de investigación y reconocen aquellos proyectos dentro del campo de la epidemiología, la experimentación, la farmacología y los aspectos clínicos relacionados con el manejo del dolor, comprendiendo tanto la investigación básica como la clínica.

- **XX Edición:** en la categoría de Investigación Básica el galardón de la edición de 2019 fue a parar a manos de un proyecto liderado por la Dra. Esther Berrocoso, que profundiza en los mecanismos neurobiológicos que están asociados al dolor. En la categoría de Investigación Clínica se concedió ex aequo a un estudio sobre la capacidad de modular el dolor en pacientes con latigazo cervical, del doctor Diego Serrano; y otro sobre la simulación computacional en el campo del dolor, del profesor Jorge Muriel-Fernández.
- **XXI Edición:** El ganador de esta edición fue el trabajo titulado 'Presurgical risk model for chronic postsurgical pain based on 6 clinical predictors: a prospective external validation', publicado por Antonio Montes, Gisela Rocab y



Jordi Cantillo, Sergi Sabated, del Hospital del Mar de Barcelona. Este trabajo ha consistido en la validación científica de un 'score' (una metodología para evaluar la situación de un paciente) que su grupo publicó inicialmente en 2015 y que denominaron 'Gendolcalt'. Este 'score' permite determinar el riesgo exacto de un paciente para desarrollar dolor crónico postquirúrgico antes de la cirugía.

#### 1.2 REUNIONES MULTIDISCIPLINARES DE EXPERTOS

Salamanca acoge estos encuentros en los que cada año se reúnen reconocidos profesionales para profundizar en el conocimiento del dolor y compartir los últimos avances en su abordaje.

- **XIX Edición:** en el encuentro de 2019 los expertos trataron aspectos como el valor terapéutico de los tratamientos con opioides, su manejo y recomendaciones de uso responsable. Pese a que el consumo de opioides en España



ha experimentado un incremento del 78,7%, la prevalencia de dependencia opioide es solo de un 5% en nuestro país. En este sentido, se recalcó la importancia de que el tratamiento ha de ser indicado y prescrito con precauciones y siempre valorando a cada paciente de forma individual.

- **XX:** la edición de 2020 fue aplazada a causa de la pandemia y a fecha de finalización de la presente memoria, no había llegado a celebrarse, aunque se celebró una mesa redonda previa coordinada por la Agencia EFE, sobre economía de la salud y humanización del dolor.

#### 1.3 CONGRESO NACIONAL DE DOLOR PARA ESTUDIANTES DE MEDICINA Y ODONTOLOGÍA

El fin de estos encuentros es reunir a profesionales en Neurología, Neurocirugía,

Anestesiología y Farmacología del ámbito universitario para visibilizar la falta de formación sobre dolor en el ámbito académico.

- **III Edición:** la tercera edición del encuentro científico celebrado en 2019 puso de manifiesto que, salvo situaciones excepcionales, las universidades no incorporan la enseñanza del dolor en sus planes de estudios. Como punto diferencial respecto a las ediciones anteriores, se añadió una mesa de debate sobre la enseñanza del dolor y se presentaron nuevos sistemas de enseñanza, como los sistemas de simulación en la docencia.

#### 1.4. DESARROLLO DE SISTEMAS SIMULADOS DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EL DOLOR

Los objetivos alcanzados en este proyecto fueron diseñar y desarrollar un sistema informático en cuyas bases de datos consten casos clínicos reales anonimizados que permitan a los usuarios, establecer árboles de toma de decisiones relacionados con el diagnóstico y tratamiento y complicaciones del dolor. Además, demostrar la correcta y más rápida adquisición de los conocimientos necesarios para abordar estos problemas.

### 2. Cátedra de Dolor Infantil Universidad Rovira i Virgili

Desde 2015 a través de esta Cátedra se desarrollan múltiples proyectos relacionados con la investigación, la transferencia del conocimiento y la sensibilización



social sobre el abordaje del dolor en uno de los colectivos más vulnerables: los niños, niñas y adolescentes...

#### 2.1 JORNADAS SOBRE EL DOLOR INFANTIL

Las Jornadas sobre el Dolor Infantil, organizada por la Cátedra de Dolor Infantil Universidad Rovira i Virgili - Fundación Grünenthal, la Unidad de dolor del Hospital Universitario La Paz, junto con el Grupo de Trabajo sobre Dolor Infantil de la Sociedad Española del Dolor (SED), tienen como fin aumentar la sensibilización social sobre el abordaje del dolor infantil.

- **III edición:** en la jornada de 2019 se hizo hincapié en la figura del paciente pediátrico como agente activo en su tratamiento. Durante el acto se hizo entrega del IV Premio a la labor Contra el Dolor Infantil, que recayó en manos del doctor Jesús Cebrían por la elaboración de una guía de dolor pediátrico como instrumento de mejora en el paciente pediátrico hospitalizado. Este modelo ha demostrado tener una repercusión positiva en aspectos como la incidencia general, detección, evaluación, valoración de la intensidad y aplicación del tratamiento correcto.
- **IV edición:** más de 200 expertos se dieron cita en la edición de 2020, en la que se debatió sobre los últimos avances en el abordaje del dolor de niños, niñas y adolescentes. El V Premio a la labor contra el dolor infantil fue a parar al 'Proyecto Estrategia al lado del Menor', desarrollado desde la Consejería



lucía junto al Hospital Virgen del Rocío. Se trata de un proyecto que busca reducir el dolor y sufrimiento en los niños enfermos y sus familias mediante la disminución de la incertidumbre, con información clara y estructurada y el rediseño de su proyecto de vida independientemente de la evolución de la enfermedad.

#### 2.2 UNA INVESTIGACIÓN DEFINIRÁ LAS NECESIDADES DE LOS PACIENTES CONFINADOS CON DOLOR CRÓNICO

La Cátedra de Dolor infantil de la URV-Fundación Grünenthal ha impulsado un proyecto de investigación de ámbito europeo para saber cómo ha afectado el confinamiento por la pandemia de la Covid-19 a la población en general y a las personas con dolor crónico en particular.

La pandemia y las medidas que se han tomado para hacer frente a la misma, como el confinamiento, han condicionado de forma muy importante la vida de las personas en los últimos meses. El objetivo de esta investigación es estudiar qué consecuencias ha tenido esta difícil situación en la salud física, mental y socioeconómica

de adultos y jóvenes en España, Italia y Portugal, y cómo se manifiestan de forma particular en las personas con dolor crónico. Esta información nos permitirá anticiparnos y diseñar estrategias para prevenir o reducir el impacto del confinamiento.

#### 2.3 HOSPITAL SANT JOAN DE REUS: ÚNICO CENTRO ESPAÑOL EN LA LISTA MUNDIAL DE REFERENTES EN TRATAMIENTO DE DOLOR CRÓNICO INFANTIL

El programa para el Estudio y Tratamiento del Dolor infantil es un servicio gratuito desarrollado por el grupo ALGOS y la Cátedra de dolor infantil de la URV-Fundación Grünenthal, a través del cual se proporciona a pacientes de entre 8 y 18 años y a sus familias, tratamiento y ayuda para afrontar adecuadamente el problema y mejorar la calidad de vida.

Fue puesto en marcha en 2007 en el Hospital Universitario Sant Joan de Reus (Tarragona), y ha sido incluido por primera vez en la lista mundial de 'programas de dolor pediátrico' que elabora el grupo de trabajo en dolor infantil de la International Association for the Study of Pain (IASP), una herramienta pensada para poner en común recursos de excelencia en la lucha contra el dolor crónico infantil a nivel mundial.

#### 3. Observatorio del Dolor de la Universidad de Cádiz

Desde el Observatorio se ha realizado una intensa actividad científica y divulgativa, con 25 publicaciones científicas, 10 presentaciones de posters y ponencias a congresos nacionales e internacionales, tesis doctorales, además de numerosos

proyectos de investigación en el campo del dolor.

#### 4. Premios de Periodismo

Periodistas y medios de comunicación ejercen de altavoz de muchos pacientes que se ven afectados por el dolor crónico, y que son invisibles a ojos de gran parte de la población. Por ello, la Fundación Grünenthal apoya y reconoce su labor en la sensibilización social sobre el dolor a través de los Premios de Periodismo, ocho galardones repartidos entre dos categorías: dolor y dolor infantil.

- **X edición:** Televisión Española, La Sexta, Telemadrid, Radio Vitoria- Eitb, El País, Público, El Periódico de Cataluña y Vocento fueron los medios reconocidos en la décima edición de los premios, celebrada en 2019, que recibió más de 60 candidaturas.
- **XI edición:** la edición de 2020 no pudo contar con una gala de entrega presencial, como en anteriores ocasiones, debido a las restricciones relacionadas con la pandemia de SARS-CoV-2. Sin embargo, dadas las circunstancias, la Fundación Grünenthal quiso mantener el reconocimiento a la prensa sanitaria, por lo que dio a conocer el fallo del jurado de forma telemática e hizo entrega de los premios en los domicilios de los ganadores. De entre las más de 80 candidaturas recibidas, se reconocieron los trabajos presentados por El País, El Norte de Castilla, Diario Córdoba, Público.es, Radio 5, EITB y CMM Radio.





Premios de periodismo 2019

## 5. Otros convenios e iniciativas

### 5.1 CURSOS DE EL ESCORIAL

La Fundación Grünenthal, en colaboración con la Sociedad Española del Dolor (SED), la Universidad Complutense de Madrid y Boston Scientific, participa desde 2012 en una iniciativa que reúne durante dos días a profesionales para debatir sobre diferentes aspectos del abordaje del dolor crónico.

La última edición, celebrada en verano de 2019, llevó por título "Dolor y perspectiva de género, ¿una realidad?", y en ella los profesionales resaltaron la importancia de incorporar la variable sexo en el abordaje del dolor, pues existen claras diferencias en el procesamiento del dolor en las distintas áreas cerebrales y en el aspecto hormonal entre hombres y mujeres.



### 5.2 CURSOS DE PACIENTE EXPERTO EN ENFERMEDADES CRÓNICAS

La Universidad Rey Juan Carlos (URJC), con la colaboración de Fundación Grünenthal ofrece cada año a los pacientes, cuidadores y ciudadanos en general, la oportunidad de formarse en un curso con el que aumentar su conocimiento sobre la enfermedad y comprender la importancia de su participación en el tratamiento.

- **IV Edición:** en 2019 se impartió un módulo de 40 horas de formación integral que abarcó aspectos relacionados con la anatomía, fisiología, farmacología, psicología y adquisición de hábitos saludables; todo

Premios de periodismo 2020



ello partiendo de la base de que el alumnado no tiene por qué tener una formación previa.

- **V Edición:** en la siguiente edición el curso tuvo una duración de 90 horas, repartidas en dos módulos, uno general y otro específico, en el que tanto pacientes como cuidadores pudieron beneficiarse con el intercambio de conocimiento y experiencias.

### 5.3 CURSO ONLINE SOBRE EL DOLOR CRÓNICO

El dolor crónico afecta al 17% de las personas<sup>1</sup> en España y es el principal impacto negativo en la salud. Por este motivo, la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) y la Fundació Salut i Envel·liment UAB, pusieron en marcha en 2019, en colaboración con la Fundación Grünenthal, un curso MOOC gratuito sobre el manejo del dolor crónico, a través de Coursera, una de las plataformas educativas online más relevante a nivel mundial.

El curso, que lleva por título "Actúa contra El Dolor Crónico", tiene como objetivo responder a las necesidades cotidianas que surgen de convivir con este tipo de dolor, ofreciendo una aproximación multidimensional que permite comprender mejor cómo afecta, y aprender estrategias para afrontarlo.

En sus dos años de vida ha llegado a 30.445 personas, con más de 6.500 inscripciones, lo que refleja por un lado, el interés que despierta el dolor crónico, y por otro la dimensión del problema.

### 5.4 CONSENSO SOBRE INDICADORES DE CALIDAD EN EL ABORDAJE DEL DOLOR AGUDO HOSPITALARIO

La Fundación Grünenthal, la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA) y la Sociedad Española del Dolor (SED) han liderado un estudio en el que 108 profesionales de distintas disciplinas sanitarias han alcanzado un consenso para establecer los indicadores de calidad en el abordaje del dolor agudo hospitalario.

Como indicadores de referencia, y más importantes para el abordaje del dolor agudo, destacan los relacionados con el control del dolor postquirúrgico intenso durante el ingreso en reposo, la satisfacción de los pacientes con el tratamiento recibido para el dolor, la evaluación del dolor como quinta constante vital y los pacientes con dolor controlados al alta.

<sup>1</sup>- Torralba A, Miquel A, Darba J. Situación actual del dolor crónico en España: iniciativa "Pain Proposal". Rev Soc Esp Dolor 2014; 21(1):16-22. 4

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Fruto de nuestra implicación con la salud, los pacientes y la atención que prestamos a sus necesidades, durante estos dos años hemos recibido diversos reconocimientos que avalan nuestro trabajo y que nos animan a continuar con nuestra visión de un mundo sin dolor.

### Premio Pasteur a la Medicina, Farmacia e Investigación Biomédica 2020

En 2020 tuvimos el honor de recibir el Premio Pasteur a la Medicina, Farmacia e Investigación Biomédica. El jurado tuvo en



# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019-2020

cuenta nuestra trayectoria en el campo del dolor crónico, así como la solidaridad demostrada hacia los profesionales sanitarios gracias a las numerosas iniciativas llevadas a cabo por nuestra Compañía y nuestro equipo durante los meses más difíciles de la pandemia, aglutinadas bajo la campaña “La cara más humana de Grünenthal”.

Este galardón no habría sido posible sin nuestro equipo humano, a quienes queremos agradecer su increíble dedicación y compromiso a la hora de ayudar en los momentos más difíciles, y nos anima a seguir trabajando en beneficio de la sociedad.

## Premio Doctor Gómez Ulla a la Excelencia Sanitaria

Grünenthal fue la única empresa merecedora del Premio Doctor Gómez Ulla a la Excelencia Sanitaria 2019, concedido por el Instituto para la Excelencia Profesional.

Este premio solo se entrega a aquellas organizaciones y profesionales que han alcanzado la excelencia sanitaria, es decir, sus méritos van desde su continuo afán por seguir investigando y descubriendo los últimos avances científicos y sanitarios, hasta la profesionalidad de los trabajadores y trabajadoras, su impacto en los

pacientes y en todos los proyectos a los que se dedican.

El jurado tuvo en cuenta, entre otros parámetros, nuestra trayectoria, el prestigio de nuestros profesionales, la satisfacción de los pacientes y los años dedicados a mejorar la calidad de vida de los pacientes que sufren dolor.

## Premio AEFI por el compromiso con la formación de nuestros empleados

La Asociación Española de Farmacéuticos de la Industria reconoce en estos premios el esfuerzo y la capacidad de las empresas del sector por formar técnicamente a sus profesionales, mejorando sus capacidades.

En la primera edición de estos galardones la AEFI distinguió a Grünenthal por su compromiso con la formación de sus empleados y empleadas. En concreto, Grünenthal fue la compañía de menos de 250 empleados que más personas inscribió en los cursos de formación de AEFI en 2019, sumando un total de casi 100 horas entre todas las formaciones realizadas con esta asociación.



## Premio a la labor en la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social concedió a Grünenthal el Bonus 2019 a través de Ibermutua, un galardón que reconoce a aquellas empresas que han registrado ratios de siniestralidad menores con respecto a los de la media del sector.

Gracias al compromiso y la lealtad de nuestro equipo humano, Grünenthal se sitúa un 62% por debajo de la media del sector, en concreto un 81% por debajo de la media en siniestralidad por contingencia profesional y un 59% por debajo de la media en contingencia común.





# 7. CREAMOS VALOR DESDE LA EXCELENCIA

La investigación y el desarrollo es nuestra apuesta para la creación de valor a largo plazo. Gracias a nuestro excelente equipo humano, a la tecnología más avanzada y a nuestro ecosistema de innovación externa, exploramos opciones de tratamiento innovadoras que tienen el potencial de mejorar significativamente la vida de los pacientes en todo el mundo.

## A LA VANGUARDIA DE LA INVESTIGACIÓN

Nuestro propósito es mejorar la calidad de vida de los pacientes con dolor y nuestra pasión es la innovación. Nos impulsa buscar medicamentos y soluciones que sean efectivos y transformen la vida de pacientes con enfermedades graves y con grandes necesidades médicas no satisfechas. La innovación forma parte del ADN de Grünenthal desde sus inicios. Forma parte de lo que somos, de lo que hacemos y de cómo lo hacemos.

A lo largo de nuestra historia nos hemos mantenido fieles a nuestro compromiso con la I+D+i, lo que nos ha permitido mejorar la salud de las personas y avanzar en nuestra visión de un mundo sin dolor.

Como Compañía líder en el abordaje del dolor en nuestro país, exploramos opciones de tratamiento innovadoras que tienen el potencial de mejorar significativamente la vida de los pacientes, algo que es posible gracias a que utilizamos la tecnología más avanzada y contamos con un excelente equipo humano. Cada día, el equipo científico de Grünenthal utiliza su profundo conocimiento para reimaginar el futuro del tratamiento del dolor.

Pese al entorno de incertidumbre por el que está atravesando el mercado nacional e internacional como consecuencia de la Covid-19, hemos mantenido una posición financiera estable.

A continuación, detallamos las principales magnitudes económicas de Grünenthal España durante 2019 y 2020:



	2019 (€)	2020 (€)
<b>Cifra anual de ventas</b>	139.186.203	136.846.154
<b>Cifra anual de costes de explotación</b>	133.644.418	131.915.978
<b>Costes de personal</b>	24.793.357	24.030.741
<b>Beneficios sociales</b>	474.224	519.775

Una muestra adicional de nuestro compromiso social son las donaciones que realizamos a entidades, instituciones o fundaciones para colaborar con la asistencia sanitaria, la investigación, la formación y la asistencia social o humanitaria.

Durante 2019, la cuantía total de las donaciones realizadas por Grünenthal España alcanzó la cifra de 48.415€; en 2020 las donaciones se centraron en el ámbito de la docencia/formación, sumando la cifra de 3.503€.

## LÍDERES INNOVADORES EN EL MANEJO DEL DOLOR

En el año 2019 dimos pasos decisivos a nivel global en I+D para avanzar hacia nuestra visión de un mundo sin dolor.

Llevamos a cabo un proceso amplio e interfuncional, fruto del cual decidimos focalizar nuestra estrategia terapéutica en cuatro áreas clave:

- **Dolor neuropático periférico**
- **Dolor crónico postoperatorio**
- **Dolor lumbar crónico**
- **Osteoartritis**

Consideramos que en estas indicaciones aún existen necesidades médicas significativas no cubiertas, razón por la que queremos desarrollar medicamentos altamente innovadores que mejoren notablemente la vida de los pacientes que las sufren.

Además de centrarnos en estas cuatro áreas, unimos fuerzas con nuestros socios



## MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2019-2020



para desarrollar nuevas soluciones terapéuticas para la fibromialgia, el síndrome de dolor regional complejo, la migraña y el dolor postoperatorio.

Para cumplir con nuestros propósitos en el área de I+D, hemos transformado la organización y el modelo de operación para que sea más flexible y se enfoque en diferentes capacidades. En este sentido, hemos puesto un mayor énfasis en la validación clínica, en ciencias traslacionales y en el profundo entendimiento de la enfermedad.

Además de valernos de nuestras capacidades internas, nos apoyamos en alianzas externas para obtener una amplia gama de modalidades terapéuticas, como productos biológicos y péptidos, así como terapia celular y génica.

Con todo ello hemos logrado grandes avances en el progreso y fortalecimiento de nuestro pipeline, además de un progreso significativo en proyectos preclínicos y en el descubrimiento de medicamentos.

### ADOPTANDO INNOVACIÓN EXTERNA

En Grünenthal sabemos que la innovación farmacéutica depende de una estrecha colaboración entre todos los agentes implicados en el ámbito sanitario. Solo así podremos desarrollar innovaciones con los más altos estándares de calidad y seguridad que mejoren la vida de los pacientes con dolor.

Contamos con una sólida trayectoria en la formación de asociaciones exitosas en el campo de la I+D+i y estamos abiertos a ampliar nuestras colaboraciones con socios externos de todo el mundo, estableciendo alianzas estratégicas con instituciones y líderes en la ciencia, compañías farmacéuticas, compañías emergentes, compañías de biotecnologías y círculos académicos.

Deseamos acercarnos aún más a las comunidades científicas alrededor del mundo implementando centros de innovación en puntos de acceso de investigación globales. Persiguiendo tal fin, en 2019 inauguramos nuestro Centro de Innovación en Boston, una apertura que marca un hito importante para aproximarnos a la comunidad de investigación global.

Nuestros *hubs* de innovación son una invitación abierta a profesionales médicos, equipos científicos e instituciones para que formen equipo con nosotros y avancemos juntos hacia nuestra visión de un mundo sin dolor. Aunque cada centro de innovación ejecuta los proyectos de manera independiente, todos ellos están centralizados en la unidad de I+D de nuestra sede en Aquisgrán.

En los años venideros, esperamos seguir aprovechando nuestras capacidades

integrales de I+D en muchos más proyectos a través de alianzas estratégicas con socios de todo el mundo.

Pero la innovación en Grünenthal no se limita a nuestro trabajo en I+D. Es parte del ADN de esta Compañía y lo aplicamos también a la forma en que trabajamos. La situación provocada por la pandemia ha puesto de manifiesto que la tecnología

está preparada para ayudarnos a mantener las relaciones personales y profesionales a distancia. Este hecho pone de relevancia la necesidad de reevaluar los procesos de trabajo, tanto internos como externos; pero en Grünenthal queremos ir todavía más lejos y hemos aprovechado esta ocasión para acelerar la transformación digital que ya habíamos iniciado hace unos años.







# 8. AVANZANDO HACIA UN MUNDO MÁS SOSTENIBLE

**En Grünenthal contribuimos activamente en la creación de un mundo más sostenible. Integramos la variable medioambiental de manera transversal en todas las capas de la compañía, apostando por el cuidado y la preservación del medioambiente y tratando de mantener un equilibrio constante entre nuestra actividad y la sostenibilidad.**

La promesa de Grünenthal de contribuir a la sociedad lleva implícito proteger y preservar el mundo en que vivimos. Los recursos limitados del planeta se están agotando y el impacto ambiental de la humanidad ya es mayor a lo que éste puede soportar. Esa es la razón por la que estamos comprometidos en avanzar hacia la responsabilidad medioambiental y al desarrollo sostenible.

Para llevar esta promesa a la práctica, contamos con un sistema de gestión medioambiental que se integra en el desarrollo de nuestra actividad. Definimos objetivos concretos que sean relevantes para nuestras operaciones y presentamos sistemas de manejo de conformidad con estándares internacionales para el medioambiente, salud y seguridad.

Además, apostamos por poner en marcha acciones voluntarias que van más allá del mero cumplimiento de la legislación vigente y que promueven:

- La utilización eficiente de los recursos naturales.
- La minimización de los residuos generados en el desarrollo de nuestra actividad.
- El correcto tratamiento de los residuos para su recuperación y reciclaje.

Nuestro sistema de gestión medioambiental está sujeto a la mejora continua. Llevamos a cabo una revisión exhaustiva de los aspectos e impactos ambientales producidos en el desarrollo de nuestras operaciones. Como dato relevante, recopilamos y analizamos datos de nuestras oficinas, y los usamos para mejorar continuamente la eficiencia y seguridad ocupacional, a la vez que reducimos el consumo de energía y minimizamos los desechos.



## EFICIENCIA ENERGÉTICA

Con objeto de mejorar el desempeño ambiental, Grünenthal lleva a cabo una serie de iniciativas para disminuir los riesgos ambientales, garantizar la adopción de medidas de ahorro y eficiencia energética, así como el cumplimiento de requisitos legales en materia ambiental y la prevención de la contaminación, entre las que se encuentran el desarrollo de Auditorías Energéticas.

Grünenthal España se esfuerza en todo momento por lograr una actividad cada vez más sostenible y respetuosa con el medioambiente, estableciendo la eficiencia energética como un aspecto esencial de su estrategia

empresarial. En el año 2020, tanto en las distintas instalaciones donde desarrolla su actividad como en su flota de vehículos, lleva a cabo auditorías energéticas en base al Real Decreto 56/2016 del 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva Europea 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo del 25 de octubre de 2012. Estos procedimientos tienen la finalidad de conocer el estado y los consumos energéticos de la organización, determinar los cambios más convenientes que se deben introducir para optimizar el uso de los equipos y conseguir que su consumo de energía sea el mínimo necesario para cumplir las necesidades requeridas por la actividad.





**POLÍTICA DE PLÁSTICO CERO**

En línea con nuestro compromiso con el entorno, hemos sustituido todo el menaje que utilizamos en las salas de reuniones por vajillas hechas de materiales reciclados o renovables, y totalmente libres de plásticos.

El nuevo menaje biodegradable adquirido está hecho de gránulos de PLA (ácido poliláctico) reciclado, un bioplástico completamente transparente hecho de almidón de maíz. Su fabricación emite muchas menos emisiones de CO2 que los envases de plásticos derivados del petróleo como el PVC. Todos estos productos se desechan al contenedor orgánico con el resto de residuos alimentarios.

Asimismo, en las oficinas centrales se han sustituido las botellas de plástico por un sistema de agua purificada de máxima calidad, que incluye botellas de vidrio reutilizables. De este modo, además de reducir los costes económicos, hemos contribuido en gran medida a reducir el impacto medioambiental que causa la producción y residuos del plástico.

De hecho, hemos reducido prácticamente al 100% los residuos de plásticos, donde son recogidos por la propia empresa de limpieza de nuestras oficinas que los desechan en los contenedores amarillos que se encuentran al lado de nuestras instalaciones.

**USO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS**

La optimización de los recursos y su gestión eficiente es uno de los aspectos fundamentales de nuestra política medioambiental.

En lo relativo al consumo de agua, promovemos una gestión responsable a lo largo de toda nuestra cadena de valor, minimizando su consumo y revisando periódicamente posibles puntos débiles que pudieran provocar pérdidas innecesarias de este preciado recurso.

Respecto al consumo de energía, nuestra política no solo se centra en el ahorro, sino que además buscan mantener nuestras instalaciones en posiciones próximas a la sostenibilidad energética.

En 2019 consumimos un total de 1.751m<sup>3</sup> de agua y tuvimos un consumo energético de 432.079 Kwh. En 2020, como consecuencia de confinamiento obligatorio por el COVID-19 y la política de teletrabajo adoptada por la Compañía, estas cifras se redujeron considerablemente, situándose el consumo de agua un 37% por debajo y consumiéndose un total de 1.217 m<sup>3</sup>; y el de electricidad en un 13,19% inferior, consumiéndose un total de 375.093 Kwh.

**RECICLAJE DE RESIDUOS**

Cada vez reciclamos más, pero no es suficiente. En Grünenthal consideramos de vital importancia continuar con los esfuerzos para reciclar todos los residuos útiles, disminuyendo así el consumo de petróleo, energético o de agua y evitando a su vez la generación de toneladas de basura.

Conocemos la importancia que tiene tratar los desechos como corresponden, para no contribuir al cambio climático y así proteger el medio ambiente.

A continuación recogemos los datos ofrecidos para los años 2019 y 2020 por los gestores de residuos:

Año	Papel	Cartón	Material digital
<b>Total kilos año 2019</b>	3.814,86	1.580	476,34
<b>Total kilos año 2020</b>	1.212,50	381	0





# 9. TABLA DE INDICADORES DE LA GUÍA G4 DE GRI

## CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

ESTRATEGIAS Y ANÁLISIS		Página/Omisión	Revisión
G4-1	Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.	Página 6 y 7	x
G4-2	Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades.	Página 6 y 7	x
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	Página 17	x
G4-12	Describa la cadena de suministro de la organización.	No disponible	
G4-13	Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	No aplica	

PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS		Página/Omisión	Revisión
G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede el principio de precaución.	Página 12-13	x
G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	Página 12-13	x
G4-16	Elabore una lista de las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ostente un cargo en el órgano de gobierno.</li> <li>Participe en proyectos o comités.</li> <li>Realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias.</li> <li>Considere que ser miembro es una decisión estratégica.</li> </ul>	Página 12-13	x



PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		Página/Omisión	Revisión
G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	Página 29	x
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	Página 28	x
G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	Página 28	x
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	Página 30	x

PERFIL DE LA MEMORIA		Página/Omisión	Revisión
G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	Página 6	x
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	Página 8	x
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Página 8	x
G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	Contraportada	x
G4-32	<p><b>a.</b> Indique qué opción "de conformidad" con la Guía ha elegido la organización.</p> <p><b>b.</b> Facilite el Índice de GRI de la opción elegida.</p> <p><b>c.</b> Facilite la referencia al informe de verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación.</p>	<p>Nivel comprensivo de seguimiento</p> <p>Tablas GRI</p> <p>Informe de verificación independiente.</p>	x



**VERIFICACIÓN**

G4-33	<p>a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.</p> <p>b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa.</p> <p>c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación.</p> <p>d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.</p>	<p>La práctica de Grünenthal es someter a revisión de un auditor independiente el Informe Anual de Sostenibilidad. En los ejercicios 2019 y 2020 dicha revisión ha sido realizada por La Universidad Rey Juan Carlos en base al contrato de colaboración firmado.</p> <p>Ver Anexo sobre Verificación.</p>	x
-------	--	--	---

GOBIERNO		Página/Omisión	Revisión
G4-34	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	Página 14 - 15	x
G4-35	Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	No aplica	
G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	Página 14 - 15	x
G4-37	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	No aplica	
G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	No aplica. Filial con central en Alemania.	
G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	No aplica. Filial con central en Alemania.	

**GOBIERNO**

GOBIERNO		Página/Omisión	Revisión
G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.	No aplica. Filial con central en Alemania.	
G4-41	Describa los procesos los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.	No aplica. Filial con central en Alemania.	

**PAPEL DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO A LA HORA DE ESTABLECER LOS PROPÓSITOS, LOS VALORES Y LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN**

G4-42	Indicadores de Gobierno	No aplica. Filial con central en Alemania.	
G4-55			

**ÉTICA E INTEGRIDAD**

ÉTICA E INTEGRIDAD		Página/Omisión	Revisión
G4-56	Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	Página 30-31	x
G4-57	Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	Página 32-33	x
G4-58	Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	Página 32-33	x

**DIMENSIÓN ECONÓMICA**

Indicador	Página/Omisión	Revisión
-----------	----------------	----------

**DESEMPEÑO ECONÓMICO**

	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 54	x
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	Página 54	x
G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático.	No aplica	
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	Página 17	x
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	Página 20	x

**PRESENCIA EN EL MERCADO**

	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 8-9	x
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	El grupo ofrece a sus trabajadores un paquete retributivo inicial superior o igual al mínimo legal establecido en cada país.	x
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	Página 15	x

**CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS**

	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 54	x
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	La actividad de Grünenthal no tiene impacto indirecto.	
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	La actividad de Grünenthal no tiene impacto indirecto.	

**PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN**

	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 34-35	x
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponden a proveedores locales.	Página 36-37	x

**DIMENSIÓN AMBIENTAL**

Indicador	Página/Omisión	Revisión
-----------	----------------	----------

**MATERIALES**

	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 58	x
G4-EN1	Materiales por peso o volumen (papel).	Página 61	x
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados (papel).	No Aplica. Ley 29/2006 de garantía y uso racional del medicamento.	x

**ENERGÍA**

	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 60	x
G4-EN3	Consumo energético interno.	Página 60	x
G4-EN4	Consumo energético externo.	Página 60	x
G4-EN5	Intensidad energética (por empleado).	No disponible	
CRE1	Intensidad energética en edificios.	No disponible	
G4-EN6	Reducción del consumo energético.	Página 60	x
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	No aplica	

**AGUA**

	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 58	x
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.	Página 60	x
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	No aplica	
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	No aplica	
CRE2	Intensidad de consumo de agua en edificios	No material dada la actividad de Grünenthal.	x

**BIODIVERSIDAD**

G4-EN11			
G4-EN14	Indicadores de Biodiversidad	No aplica. Grünenthal no desarrolla actividades con impacto en la biodiversidad.	



DIMENSIÓN AMBIENTAL			
Indicador		Página/Omisión	Revisión
<b>EMISIONES</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	No aplica	
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	No aplica	
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).	No aplica	
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3).	No aplica	
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	No aplica	
CRE3	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero desde los edificios.	Página 60	x
CRE4	Intensidad de las emisiones.	No aplica	
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	No aplica	x
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	No aplica	
G4-EN21	NO, SO y otras emisiones atmosféricas significativas.	No aplica	
<b>EFLUENTES Y RESIDUOS</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 61	x
G4-EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	No aplica	
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	Página 61	x
G4-EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos.	No aplica	
G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y IV del convenio de Basilea 2, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	Grünenthal no realiza como actividad transporte de residuos.	x
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.	Grünenthal no realiza actividades que afectan a la biodiversidad.	x
<b>DEGRADACIÓN, CONTAMINACIÓN Y RECUPERACIÓN DE SUELOS</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	No aplica	
CRE5	Suelos y otros activos recuperados y con necesidad de recuperación para el uso del suelo existente o previsto según la normativa legal.	No aplica	

DIMENSIÓN AMBIENTAL			
Indicador		Página/Omisión	Revisión
<b>PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 58	x
G4-EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	Página 60	x
G4-EN28	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos.	No aplica	x
<b>CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 58	x
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	Página 58	x
<b>TRANSPORTE</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 59	x
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	Página 59	x
<b>INVERSIONES Y GASTOS AMBIENTALES</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 35	x
G4-EN31	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales.	No aplica	x
<b>EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 34-35	x
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	Página 36	x
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	No aplica	
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 58	x
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No aplica	x

DIMENSIÓN SOCIAL			
Indicador	Página/Omisión	Revisión	
<b>PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO</b>			
<b>EMPLEO</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 17	x
G4-LA1	Número y tasa de contratación y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Página 17	x
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad.	Página 18 -20	x
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	Actualmente Grünenthal no dispone de información suficiente para facilitar un ratio representativo de este indicador, y no es un asunto relevante para la compañía.	
<b>RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	No existe un periodo mínimo de preaviso a nivel Grünenthal. En cualquier caso, estos se realizan siempre conforme a lo especificado en la legislación española.	
<b>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 20	x
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	Página 18 - 21	x
CRE6	Porcentaje de las operaciones de la organización verificadas según un sistema de gestión de seguridad y salud internacionalmente reconocido.	No disponible	
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	Página 20-21	x

DIMENSIÓN SOCIAL			
Indicador	Página/Omisión	Revisión	
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	Grünenthal declara la no constancia o evidencia de la existencia de trabajadores cuya profesión tenga una incidencia o riesgo elevado de enfermedad.	
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	Las obligaciones formales en materia de salud y seguridad de los empleados vienen cubiertos en los distintos convenios colectivos suscritos. Durante 2019 y 2020, Grünenthal no ha establecido nuevos acuerdos formales que cubran asuntos relacionados con la salud y la seguridad de los empleados si bien ha adoptado las medidas necesarias para proteger a todos sus trabajadores del COVID 19.	
<b>CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 26-27	x
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	Página 26-27	x
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	Página 26-27	x
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Página 26-27	x
<b>DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>			
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 21-22	
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	No disponible	



DIMENSIÓN SOCIAL		
Indicador	Página/Omisión	Revisión
<b>IGUALDAD DE RETIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 22
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	No disponible
<b>EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 34
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	Página 34-35
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	No se han identificado impactos laborales significativos.
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	No disponible
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No se han recibido reclamaciones.
<b>DERECHOS HUMANOS</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	No disponible
G4-HR1		
G4-HR12	Indicadores Derechos Humanos	
<b>SOCIEDAD</b>		
<b>COMUNIDADES LOCALES</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 39
G4-S01	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	Página 39-51

DIMENSIÓN SOCIAL		
Indicador	Página/Omisión	Revisión
G4-S02	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	Grünenthal no tiene conocimiento de haber realizado operaciones con efectos negativos significativos.
CRE7	Número de personas que han sido desplazadas y/o reasentadas voluntaria e involuntariamente desglosado por proyecto	No aplica
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	Página 31
G4-S03	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	Página 31
G4-S04	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Página 31-33
G4-S05	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	No se han detectado casos de corrupción.
<b>POLÍTICA PÚBLICA</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	
G4-S06	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	El Código Ético prohíbe realizar directa o indirectamente regalos, atenciones o pagos a autoridades, funcionarios públicos o particulares que supere los criterios establecidos en la Política Anticorrupción.
<b>PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	
G4-S07	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas	No se han identificado demandas significativas por competencia desleal, monopolísticas o contra la libre competencia.

DIMENSIÓN SOCIAL		
Indicador	Página/Omisión	Revisión
<b>CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	
G4-S08	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	No se ha recibido ninguna sanción por incumplimiento de la normativa.
<b>EVALUACIÓN DE LA REPERCUSIÓN DE LOS PROVEEDORES</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	
G4-S09	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.	Página 36
G4-S010	Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	No se han identificado impactos sociales negativos significativos.
<b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	
G4-S011	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	No se han identificado impactos sociales negativos significativos.
<b>RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS</b>		
<b>SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	Página 54-55
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se han identificado incidentes significativos derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.

DIMENSIÓN SOCIAL		
Indicador	Página/Omisión	Revisión
<b>ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	No aplica
G4-PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.	No Aplica. Ley 29/2006 de garantía y uso racional del medicamento.
G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.	No se han identificado incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	No Aplica. Ley 29/2006 de garantía y uso racional del medicamento.
CRE8	Tipo y número de certificaciones, clasificaciones y sistemas de etiquetado en materia de sostenibilidad para las nuevas construcciones, gestión, ocupación y reconstrucción.	No Aplica. Ley 29/2006 de garantía y uso racional del medicamento.
<b>COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA</b>		
	Información sobre el enfoque de gestión.	No aplica
G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio.	Dada la actividad de Grünenthal, no se han producido ventas de productos prohibidos.
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado.	Grünenthal no está adherido a ningún estándar o código voluntario relativo a las comunicaciones comerciales que se aplican en la organización, limitándose exclusivamente al cumplimiento de las leyes en esta materia. No se han detectado casos significativos de incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia.



**DIMENSIÓN SOCIAL**

Indicador	Página/Omisión	Revisión
<b>PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES</b>		
Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	No se han recibido reclamaciones significativas por la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.
<b>CUMPLIMIENTO REGULATORIO</b>		
Información sobre el enfoque de gestión.		
G4-PR9	Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.	No se han recibido multas significativas por el incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.



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.

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

**INDEPENDENCIA**

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

**METODOLOGÍA**

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

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

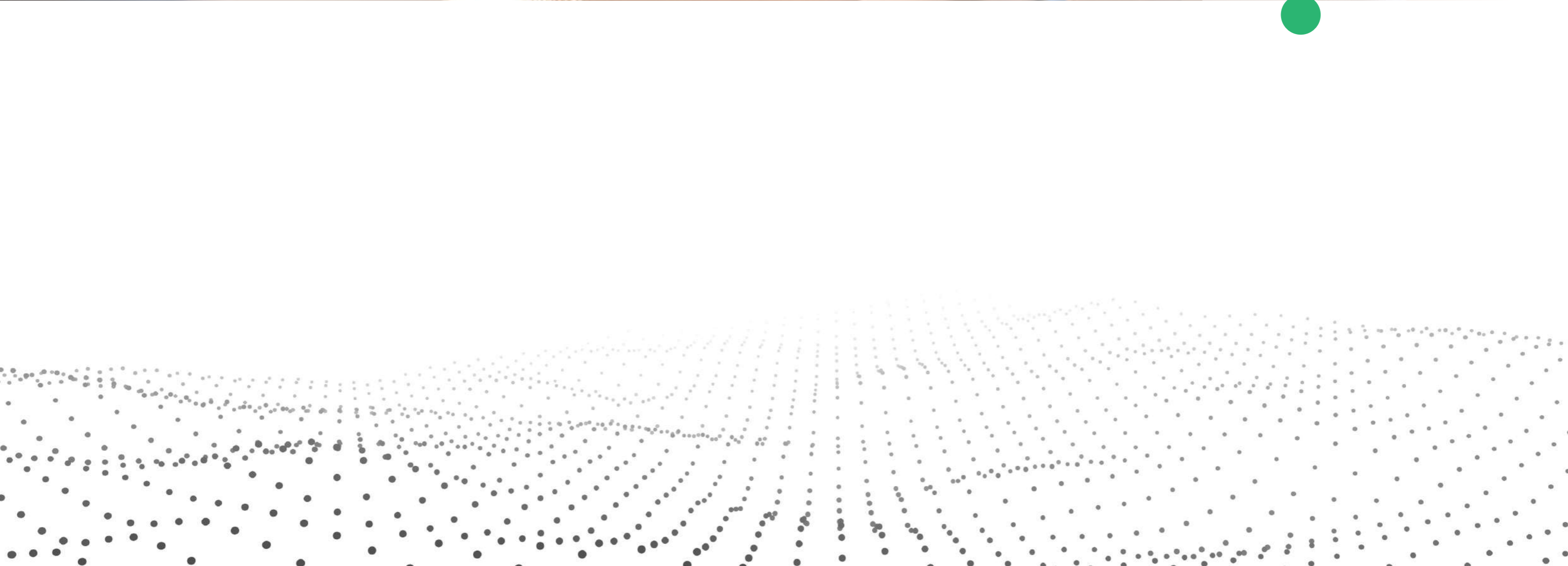
El equipo verificador ha estado constituido por personal de la UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, contando el mismo con los conocimientos, experiencia y cualificación necesaria para la realización de esta tarea. El personal de la UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS dedicado a esta labor ha actuado con total independencia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

**CONCLUSIÓN**

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

Madrid, 15 de Mayo de 2021

María José García López  
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS







**Grünenthal Pharma, S.A.**

C/ Doctor Zamenhof, 36 • 28027 Madrid • Tel. +34 (91) 301 93 00 • Fax +34 (91) 301 93 17  
[www.grunenthal.es](http://www.grunenthal.es) • [informacion@grunenthal.com](mailto:informacion@grunenthal.com)