



KPMG Asesores, S.L.  
Pº de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid

## **Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2019**

A los Accionistas de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2019 adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Índice contenidos de la Ley 11/2018 frente a GRI” incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice contenidos de la Ley 11/2018 frente a GRI” que figura en el citado Informe de Gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.



## **Nuestra independencia y control de calidad**

---

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

## **Nuestra responsabilidad**

---

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad dominante que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado "Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

## **Conclusión**

---

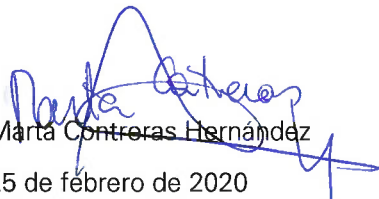
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice contenidos de la Ley 11/2018 frente a GRI" del citado Informe de Gestión consolidado.

## **Uso y distribución**

---

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Asesores, S.L.



Marta Contreras Hernández  
25 de febrero de 2020

El Consejo de Administración de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. (ROVI) formula el siguiente Estado de Información no Financiera de conformidad con la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

## **1.- BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

A tenor de la mencionada Ley, la Compañía ha analizado los impactos derivados de su modelo de negocio y considera como relevantes los siguientes aspectos no financieros basándose en la matriz de materialidad contenida en el Informe Integrado 2018 publicado en la página web de ROVI ([www.rovi.es](http://www.rovi.es)):

- Información general del Grupo: modelo de negocio, presencia geográfica, objetivos, estrategia y tendencias de mercado.
- Medio ambiente: contaminación y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos y cambio climático.
- Cuestiones sociales y relativas al personal: empleo, organización del trabajo, salud y seguridad del personal, relaciones sociales, formación, accesibilidad universal e igualdad.
- Derechos Humanos.
- Corrupción y soborno.
- Información sobre la aportación social: compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal.

## **2.- INFORMACIÓN GENERAL**

### **2.1.- Modelo de negocio del Grupo (entorno empresarial y organización)**

ROVI es una compañía pan europea líder en especialidades farmacéuticas dedicada a la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de pequeñas moléculas y especialidades biológicas que cuenta con cuatro grandes pilares de crecimiento:

- Franquicia de heparinas de bajo peso molecular (HBPM). En 2019 representa el 47% de las ventas totales del Grupo. Rovi cuenta con dos productos de investigación propia bemiparina Hibor® y biosimilar de Enoxaparina.
  - Hibor® (bemiparina). Heparina de bajo peso molecular (anticoagulante de efecto rápido) indicada para la prevención y el tratamiento de la enfermedad tromboembólica venosa.
  - Biosimilar de Enoxaparina Becat®. Es un medicamento anticoagulante que pertenece al grupo de las heparinas de bajo peso molecular líder mundial, que empezó a comercializarse en 2017. Se usa para prevenir la trombosis venosa profunda y la embolia pulmonar.
- División del resto de especialidades farmacéuticas: con una cartera diversificada de productos innovadores propios y comercializados bajo licencia, protegida por patentes. La Compañía cuenta con una cartera de más de 40 productos (propios y comercializados bajo licencia) con creciente demanda y que no están prácticamente afectados por el régimen de precios de referencia en España. Se agrupan en nueve áreas terapéuticas y están indicados tanto para el tratamiento de diferentes dolencias como para el diagnóstico. Los productos más relevantes en cuanto a su contribución al EBITDA del Grupo son:
  - Neparvis® (sacubitrilo/valsartán). Producto indicado para el tratamiento de pacientes adultos con insuficiencia cardiaca crónica y sintomática y fracción de eyección (la proporción de sangre que sale del corazón) reducida. Este producto es comercializado por ROVI bajo licencia de Novartis.
  - Absorcol®, Vytorin® y Orvatez® (ezetimiba / ezetimiba y simvastatina / ezetimiba y atorvastatina). Tratamiento complementario a la dieta en pacientes con hipercolesterolemia. Estos productos son distribuidos por ROVI bajo acuerdo de co-marketing con MSD.
  - Hirobriz® Breezhaler® y Ulunar® Breezhaler® (maleato de indacaterol / maleato de indacaterol y bromuro de glicopirronio). Broncodilatadores de larga duración de acción, indicados en el tratamiento para el mantenimiento de la Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC). Estos productos son comercializados por ROVI bajo licencia de Novartis.
  - Volutsa® (succinato de solifenacina e hidrocloreto de tamsulosina). Indicado para el tratamiento de los síntomas moderados a graves de llenado (urgencia, aumento de la frecuencia miccional) y síntomas de vaciado asociados a la hiperplasia prostática benigna (HPB) en hombres que no responden adecuadamente al tratamiento con monoterapia. Este producto es comercializado por ROVI bajo licencia de Astellas Pharma.
  - Medikinet® y Medicebrán® (metilfenidato hidrocloreto de liberación modificada / metilfenidato hidrocloreto de liberación inmediata). Productos de prescripción indicados para el tratamiento del trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) en niños y adolescentes. Estos productos son propiedad de la sociedad Medice.

Adicionalmente, ROVI es uno de los líderes del mercado en la comercialización de agentes de contraste, productos de uso hospitalario para el diagnóstico por imagen. Esta área está compuesta por una amplia cartera de productos como los comercializados bajo licencia de Bracco: Iomeron® e Iomapiro® (para tomografía computarizada e intervencionismo), Multihance® y Prohance® (para resonancia magnética), Sonovue® (para ultrasonidos) y Bracco Injengineering (Empower CTA+®, EmpowerMR® y CT Exprès (sistemas de inyección de contraste y material desechable compatible).

- La fabricación para terceros de jeringas precargadas y formas orales. Rovi ha sabido colocarse estratégicamente para aprovechar la creciente tendencia de las compañías farmacéuticas de externalizar sus procesos de fabricación. De esta manera, la Compañía explota la alta capacidad de fabricación disponible en sus instalaciones mediante la prestación de servicios completos de desarrollo, transferencia y fabricación de inyectables y formas sólidas orales.

A través de tres plantas de producción, de inyectables y formas sólidas, ubicadas en Madrid, San Sebastián de los Reyes y Alcalá de Henares, ofrece servicios de fabricación a terceros en un amplio rango de formas farmacéuticas que incluye jeringas precargadas, viales, supositorios, comprimidos, cápsulas duras y sobres. Adicionalmente, ROVI ofrece una amplia gama de servicios para la ejecución de ensayos clínicos, elaboración y envasado, etiquetado, empaquetado y logística.

- Una política de I+D sólida y de bajo riesgo. La Compañía destina gran parte de sus ingresos a la investigación, para mantenerse en la vanguardia tanto en el terreno de los productos como de los sistemas de fabricación y desarrollo. ROVI opera con una estrategia de bajo riesgo, centrándose en enfermedades crónicas con necesidades médicas amplias y estableciendo alianzas estratégicas internacionales para afrontar los programas clínicos más onerosos. Actualmente, la cartera de productos de ROVI en fase de investigación y desarrollo es numerosa y se centra, principalmente, en tres áreas:

1. Tecnologías sofisticadas de liberación de fármacos (tecnología ISM®), con el objeto de obtener nuevos productos farmacéuticos que permitan la administración periódica de fármacos sujetos a administraciones diarias en tratamientos crónicos o prolongados. Los dos primeros desarrollos de productos bajo esta tecnología son Risperidona ISM® (registrado con la marca Doria®), que en enero de 2020 ha iniciado el proceso de evaluación para la obtención de la autorización de comercialización en la Unión Europea, y Letrozol ISM®.
2. El campo de la Glicómica, donde ROVI ha desarrollado recientemente un biosimilar de enoxaparina (actualmente la heparina de bajo peso molecular líder mundial), que empezó a comercializarse en 2017.
3. Tecnologías multicapas de aplicación a catéteres uretrales. Se continúa con el desarrollo preclínico de la tecnología multicapa, que aporta ventajas significativas frente al estado actual de la técnica contra la elevada prevalencia de bacterias en stents y catéteres uretrales, que puede derivar en aparición de síntomas clínicos y complicaciones, incluidas la sepsis grave y la muerte.

ROVI cuenta con una serie de ventajas competitivas que le han permitido posicionarse como uno de los principales líderes de su nicho de mercado, un sector que, además, posee fuertes barreras de entrada:

- Conocimiento único de las HBPM (Heparinas de Bajo Peso Molecular): Gracias a los 70 años de experiencia de ROVI, su principal producto, la Bemiparina, se ha posicionado como uno de los principales tratamientos a nivel mundial contra la enfermedad tromboembólica venosa.
- Infraestructura con ventajas operativas: ROVI es una de las principales empresas del sector en el negocio de fabricación a terceros y uno de los líderes mundiales en la producción de jeringas precargadas.

- Cartera diversificada y protegida por patentes: La Compañía tiene una cartera de más de 40 productos (propios y comercializados bajo licencia) con creciente demanda y no afectados por el régimen de precios de referencia en España para nueve áreas terapéuticas.
- Innovación con bajo riesgo: ROVI opera con una estrategia de bajo riesgo, centrándose en enfermedades crónicas con necesidades médicas amplias.
- Expansión internacional: ROVI mantiene el objetivo estratégico de ampliar su presencia internacional y en 2019 ha dado grandes pasos en este sentido.

A 31 de diciembre de 2019 ROVI cuenta con un total de 1.310 empleados, siendo su cifra de negocio a cierre de dicho ejercicio de 381.313 miles de euros.

ROVI cotiza en las bolsas de valores de Barcelona, Bilbao, Valencia y Madrid. Durante el ejercicio 2018 la Sociedad llevó a cabo una ampliación de capital tras la cual el capital social está formado por 56.068.965 acciones de 0,06 euros de valor nominal cada una. A 31 de diciembre de 2019 el valor de cotización de la acción era de 24,40 euros.

## **2.2.- Presencia geográfica**

Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. tiene su domicilio social actual en Madrid (C/ Julián Camarillo, nº 35). Adicionales a estas oficinas, en 2017, ROVI abrió nuevas oficinas en Pozuelo de Alarcón, Madrid (Calle José Isbert, 2), en las que se encuentra el equipo directivo, las áreas de marketing, comercial y otros servicios centrales del Grupo.

ROVI cuenta con tres centros de investigación y seis plantas para fabricación propia y servicios a terceros, ubicados en instalaciones en Madrid (producción e I+D), San Sebastián de los Reyes (producción), Alcalá de Henares (producción e I+D) y Granada (producción e I+D). Además, en 2019 ROVI ha anunciado el comienzo de la construcción de una segunda planta de heparinas en Granada.

Al cierre de 2019 ROVI está presente en más de 65 países y opera de forma directa en los siguientes:

- España, donde se desarrollan gran parte de sus operaciones de comercialización, así como la totalidad de servicios de fabricación y de actividades de investigación y desarrollo.
- Francia
- Portugal
- Italia
- Alemania
- Reino Unido
- Polonia

En estos últimos cinco países ROVI posee estructuras societarias a través de las que realiza actividades de comercialización directa de productos farmacéuticos. En el caso de la filial francesa, la comercialización de productos no se había iniciado a 31 de diciembre de 2019.

Adicionalmente, a través de alianzas estratégicas con socios internacionales, al cierre del ejercicio 2019 ROVI, para la división de HBPM, tiene presencia en más de 65 países, distribuyendo su principal producto, Bemiparina, en 58 países del mundo. Por otro lado, a 31 de diciembre de 2019, ROVI comercializa su biosimilar de Enoxaparina directamente en Alemania, Reino Unido, Italia, España, Francia, Austria, Letonia, Estonia, Portugal, Polonia, Costa Rica, Suecia y Finlandia. Asimismo, todos los países de la UE donde ROVI había solicitado la aprobación del registro nacional de su

biosimilar de enoxaparina (26 países) habían aprobado dicho registro y, además de los países europeos, la Compañía tenía firmados acuerdos de comercialización del producto en otros 85 países.

Por otro lado, las ventas internacionales representan en torno al 80% del negocio de fabricación a terceros, con exportaciones a más de 40 países.

### **2.3.- Objetivos y estrategias de la organización**

En un entorno complicado, pero con nuevas oportunidades, ROVI se ha ido preparando en los últimos años para aprovechar la coyuntura con:

1. La comercialización de un biosimilar de enoxaparina, que comenzó a comercializarse en septiembre de 2017 y con el que ROVI aspira a convertirse en uno de los principales jugadores europeos, mercado en el que las ventas de enoxaparina alcanzan los 900 millones de euros<sup>1</sup>, gracias a la ventaja competitiva que ofrece la integración vertical de procesos en el Grupo. Asimismo, la Compañía espera aumentar su presencia en los mercados emergentes, donde las ventas de enoxaparina alcanzan los 500 millones de euros<sup>1</sup>. Para aumentar su capacidad, en 2019 ROVI ha anunciado el comienzo de la construcción de una segunda planta de heparinas en Granada.
2. El desarrollo de fármacos para el tratamiento de dolencias con perspectivas de alto crecimiento. Actualmente, la cartera de productos de ROVI en fase de investigación y desarrollo se centra principalmente en el desarrollo de nuevos sistemas de liberación controlada basados en la tecnología ISM<sup>®</sup>, como ya se ha comentado en este informe.
3. El lanzamiento de nuevos productos al mercado. Productos como Neparvis<sup>®</sup>, Hirobriz<sup>®</sup> Breezhaler<sup>®</sup> y Ulunar<sup>®</sup> Breezhaler<sup>®</sup>, Volutsa<sup>®</sup> y Orvatez<sup>®</sup> contribuirán al buen desempeño de la Compañía en los próximos años, ya que cubren necesidades de creciente demanda y suponen una oportunidad de crecimiento sostenido y rentable de cara al futuro.
4. El desarrollo de sinergias operativas y extensión del alcance de los servicios de fabricación de valor añadido, con clientes actuales y potenciales.

La expansión internacional es uno de los objetivos estratégicos tanto a nivel organizativo como comercial, principalmente a través de la distribución del biosimilar de enoxaparina.

Adicionalmente, todas las empresas que forman el Grupo ROVI son conscientes de la mejora en la salud que aportan sus productos y quieren dar respuesta a ciertas demandas sociales en relación con los impactos de sus actividades en la sociedad y en el medio ambiente. Por ello, el desarrollo económico de ROVI debe ser compatible con sus comportamientos éticos, sociales, laborales, ambientales y de respeto de los derechos humanos.

---

<sup>1</sup> Estimaciones basadas en el informe de ventas de Sanofi-Aventis 2018A.



El conocimiento, difusión e implementación de estos valores, que expresan el compromiso del Grupo en materia de ética empresarial y responsabilidad social corporativa, sirven de guía para la actuación del Consejo de Administración y demás órganos de ROVI en sus relaciones con los grupos de interés. Para ello, el Grupo cuenta con instrumentos de apoyo cuyos objetivos son:

- Favorecer la consecución de los objetivos estratégicos.
- Mejorar la competitividad del Grupo mediante la asunción de prácticas de gestión basadas en la innovación, la igualdad de oportunidades, la productividad, la rentabilidad y la sostenibilidad.
- Gestionar de forma responsable los riesgos y las oportunidades derivados de la evolución del entorno, así como maximizar los impactos positivos de su actividad en los distintos territorios en los que opera y minimizar, en la medida de lo posible, los impactos negativos.
- Fomentar una cultura de comportamientos éticos e incrementar la transparencia empresarial para generar credibilidad y confianza en los grupos de interés, entre los que se encuentra la sociedad en su conjunto.
- Promover las relaciones de confianza y la creación de valor para todos sus grupos de interés, dando una respuesta equilibrada e integradora a todos ellos.

#### **2.4.- Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución**

Pese a que, en los últimos años, especialmente en España, el gasto público en medicamentos ha ido reduciéndose, las perspectivas de cara a los próximos años son más optimistas. Como recoge *QuintilesIMS Institute* en su informe “*Outlook for Global Medicines through 2021*”, el gasto en medicamentos crecerá en el mundo entre un 4% y un 7%, principalmente impulsado por nuevos medicamentos en los mercados desarrollados y mayor volumen en los mercados emergentes. El volumen total de medicamentos consumidos en todo el mundo, según este documento, aumentará en, aproximadamente, un 3% anual hasta 2021. Un crecimiento algo más rápido que el de la población y los cambios demográficos, impulsado por diferentes factores en todo el mundo.

EE.UU. sigue siendo el principal mercado mundial, aunque se enfrenta a una reducción del crecimiento, seguido por China, quien mantiene la posición desde 2012. En los primeros 20 puestos se encuentran 9 países “fármaco-emergentes”, que continuarán siendo impulsados por los genéricos, que ya ocupan el 98% del mercado y un 78% del gasto. Caso contrario es el de los mercados desarrollados, donde las marcas originales mantienen aún un peso específico frente a los genéricos.

Pero lo que marcará la diferencia entre unas empresas y otras será la capacidad de aportar nuevos y mejores productos al mercado. Los nuevos medicamentos, que representaban el 20% hace 10 años, ocuparán el 35% del mercado en 2021. Este crecimiento se debe a los últimos avances científicos y de I+D, como la tecnología ISM® de ROVI, pero también a la capacidad de éstos de contribuir a una mejora de los costes, así como a valor que aportará la prescripción de estos productos.

#### **2.5.- Marco de reporting utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros**

Los indicadores clave no financieros utilizados en el presente Estado sobre la Información no Financiera son los generalmente aplicados y cumplen con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) para cada una de las materias en él tratadas.

### **3.- MEDIOAMBIENTE**

#### **3.1.- Objetivo de ROVI en relación con el desempeño relativo a las variables ambientales**

El compromiso de ROVI con la protección del medio ambiente es firme y constante y está integrado en su actividad diaria. Unido a los principios de calidad y de seguridad laboral para la protección de los empleados de ROVI, la Compañía asume el cuidado del medio ambiente como base imprescindible de sus actuaciones.

En este sentido, ROVI desarrolla su actividad bajo el firme compromiso de contribuir a la sostenibilidad desde la perspectiva ambiental, materializándose a través de la prevención de la contaminación, la gestión eficiente de los recursos y la promoción de la responsabilidad medioambiental de conformidad con lo establecido en la Política Medioambiental del Grupo.

A través de la definición de objetivos y metas ambientales, ROVI se compromete a mejorar cada día, manteniendo una visión segura de un futuro más sostenible en el cual desarrollarse. Los principales objetivos que ROVI tienen definidos en materia medioambiental son:

- La consecución de una gestión eficiente de la energía, racionalizando el uso de los recursos naturales.
- La promoción de las mejores pautas para la gestión de los riesgos y de los residuos, incluyendo en su actividad los principios de la prevención de los riesgos, la minimización de residuos y el reciclaje, en cuanto éste sea posible.
- La obtención de certificaciones de los Sistemas de Gestión Ambiental. En la actualidad, las dos principales sociedades del Grupo: Rovi Pharma Industrial Services S.A.U. y Laboratorios Farmacéuticos ROVI S.A. cuentan con sus sistemas de gestión ambiental certificados en base a la norma ISO14001:2015.

Adicionalmente, ROVI se compromete a trabajar en un esfuerzo común con sus proveedores y contratistas para minimizar el impacto de sus actividades en el medio ambiente y los riesgos derivados tanto para su seguridad y salud como para la de sus trabajadores.

#### **3.2.- Principales riesgos ambientales que afectan a la organización**

ROVI cuenta con un Procedimiento corporativo sobre Gestión de Riesgos y Oportunidades, cuyo objetivo es definir el método de trabajo que permita detectar y evaluar riesgos y oportunidades de carácter ambiental, y su plan de acción para abordarlos, así como la planificación y revisión de los planes de acción resultantes, teniendo en cuenta el contexto de la organización y las partes interesadas. Este procedimiento se aplica a todas las actividades ejercidas por cualquiera de las plantas y sociedades del Grupo, incluyendo los factores internos y externos que afectan o puedan ejercer su influencia en la elaboración del producto, prestación del servicio y control operacional.

La Compañía, conforme al Procedimiento corporativo sobre Gestión de Riesgos y Oportunidades, detecta los mismos relacionados con:

- Aspectos ambientales.
- Requisitos legales y regulatorios.
- Otras cuestiones y requisitos relacionados con la organización y su contexto, y las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Entre los principales riesgos relacionados con la actividad medioambiental, aparte de los inherentes a la misma, se encuentran los relativos al acceso y control de la regulación medioambiental en los diferentes ámbitos en los que opera ROVI, así como las posibles restricciones administrativas por localización y, en concreto, los siguientes:

- Incumplimiento de requisitos legales causados por una identificación deficiente de requisitos legales en materia medioambiental o aspectos ambientales o de emergencias que pueda derivar en posibles sanciones o insatisfacción de grupos de interés.
- No adaptarse en plazo a un cambio en la tendencia legislativa o a una nueva normativa de aplicación.
- Posibles restricciones administrativas por localización.
- Impacto en los bienes materiales y humanos por incidente ambiental de vecinos y empleados.
- Malas prácticas ambientales de contratistas fijas o del personal propio que las supervisa.
- Incumplimiento en materia de ruido que deriven en contingencias o sanciones administrativas.
- Contaminación por superación de los valores límite de emisión contaminantes de calderas o de vertidos de aguas subterráneas que puedan derivar en una sanción administrativa.
- Incidencias en el transporte de residuos peligrosos que deriven en sanción.
- Carencias en formación del personal en materia medioambiental.
- Realización de emisiones a la atmósfera por falta de mecanismos para evitar fugas de producto en equipo.
- Falta de control de facturas de consumo que deriven en un consumo inapropiado de agua o de energía.
- Mezcla de distintos tipos de residuos y generación de residuos peligrosos.
- Falta de certificación de eficiencia energética.
- No presentación en plazo de la declaración anual de residuos y plan de minimización.

El control concreto de los riesgos ambientales viene dado, entre otros mecanismos, por el propio Sistema de Gestión Ambiental con el que cuentan las sociedades del Grupo antes mencionadas, certificado en base a la norma ISO14001:2015, y todas las herramientas que lo componen.

Asimismo, ROVI dispone de sistemas de información que mantienen actualizado al personal en esta materia. El personal de la Compañía mantiene una comunicación fluida y colabora con las diferentes Administraciones Públicas, garantes de la conservación del medio ambiente, lo que permite una actualización constante de los cambios normativos que aplican a ROVI.

Por otro lado, ROVI gestiona aspectos ambientales indirectos, fruto de relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en el ámbito medioambiental. Por cada planta productiva, se realiza un análisis del ciclo de vida del proceso o producto, donde se identifican, bidireccionalmente, todos los aspectos ambientales directos e indirectos (provenientes de proveedores) implicados. Una vez identificados, y según el Procedimiento Corporativo de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales, se realiza un control de aquellos aspectos indirectos sobre los que se tenga capacidad de actuación.

La posible materialización de los riesgos medioambientales se gestiona, asimismo, a través del Procedimiento Corporativo de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales, más arriba mencionado, que establece el modo de identificación, comunicación y cuantificación de los riesgos ambientales. Asimismo, ROVI cuenta con un seguro de responsabilidad medioambiental de renovación anual.

### **3.3.- Políticas y compromisos**

Una de las herramientas clave para asegurar la correcta gestión de los aspectos ambientales es la implantación de un sistema de gestión medioambiental basado en los criterios establecidos por el estándar internacional ISO 14001:2015. Estas certificaciones reconocen la calidad del sistema de gestión ambiental de ROVI y avalan su compromiso con el medio ambiente más allá de la legislación nacional vigente. Por ello, en todas las instalaciones productivas de ROVI se aboga por una gestión de la producción respetuosa con el medio ambiente, que supone un constante esfuerzo por reducir el consumo energético y realizar una gestión más eficiente de los residuos.

El Grupo ROVI cuenta con un departamento encargado en exclusividad de los aspectos relacionados con la gestión medioambiental, así como los correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo de todo el Grupo compuesto por 9 personas, y con una Política de Gestión Integrada de Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales que rige la actividad del ROVI en cuestiones medioambientales, actualizada por última vez en julio del 2019. Adicionalmente, cada planta o centro de trabajo tiene asignado un presupuesto anual para cubrir gastos de seguridad y medio ambiente.

Dentro de su proyecto de gestión ambiental y de seguridad y salud empresarial, ROVI asume no sólo el cumplimiento de los requisitos legales establecidos, así como de diferentes requisitos adquiridos con terceros de forma voluntaria, sino el concepto de desarrollo sostenible. La vocación de ROVI es la de ser un proyecto empresarial sostenible con el medio ambiente y comprometido con la prevención de cualquier daño y/o deterioro de la salud de las personas.

En relación con las consultas ambientales, ROVI dispone de un procedimiento corporativo de comunicación, participación y consulta a través del cual se gestionan las comunicaciones (consultas, quejas, etc.) relacionadas con medio ambiente y seguridad y salud laboral. En la web corporativa ([www.rovi.es](http://www.rovi.es)) se encuentran, a disposición del público, las certificaciones de medio ambiente de las que disponen las empresas del Grupo.

Como se ha mencionado anteriormente, ROVI cuenta con un Procedimiento corporativo sobre Gestión de Riesgos y Oportunidades, que define el método de trabajo que permite detectar riesgos y oportunidades de carácter ambiental y su plan de acción para abordarlos. Adicionalmente, ROVI cuenta con un Procedimiento de Identificación y Evaluación de Aspectos Medioambientales, que establece el modo de identificación, comunicación y cuantificación de los riesgos ambientales, y con un Procedimiento de Identificación y Evaluación de Aspectos Legales.

ROVI dispone, también, de un Procedimiento de gestión de no conformidades, acciones preventivas y correctivas que establece los mecanismos para la identificación de desviaciones (en calidad o en procedimientos de trabajo), la implementación de acciones correctivas de estas desviaciones y los procedimientos para la prevención de las mismas (acciones preventivas).

Entre sus procedimientos operativos, ROVI dispone de procedimientos concretos para la gestión de residuos, ruidos y vertidos, que tienen por objeto establecer la metodología a seguir para el control de residuos, ruidos en ambiente externo y vertidos líquidos generados en las plantas de producción de ROVI, respectivamente.

### **3.4.- Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores**

Las políticas y procedimientos aplicados por ROVI en cuestiones medioambientales han tenido como resultado, año tras año, una evaluación positiva del sistema de gestión de medio ambiente del Grupo, tanto a nivel interno como externo por parte de empresas certificadoras. Adicionalmente, periódicamente se hace una revisión de todo el sistema con la dirección de los diferentes centros, siendo los puntos de alimentación a esa revisión las oportunidades de mejora y aspectos relevantes de cambio que puedan afectar al sistema y a la gestión ambiental.

#### **1. Contaminación y gestión de residuos**

La generación de residuos es un elemento inherente a la actividad de ROVI, precisamente por este carácter, su tratamiento y reducción son parte esencial del compromiso de la Compañía con la prevención de la contaminación. Los procesos relacionados con el tratamiento de residuos se orientan, principalmente, a su minimización en los procesos productivos y a una correcta gestión, una vez producidos, para favorecer su aprovechamiento y valoración en los casos en los que sea posible.

#### **2. Uso sostenible de los recursos**

Respecto a la energía, en todas las plantas de productos de ROVI se realiza un control mensual y reporte de indicadores de agua, luz y gas, analizando posibles desviaciones. Asimismo, en el negocio de Distribución, se tiene contratado a un proveedor de energía 100% renovable.

#### **3. Cambio climático**

Dentro de ROVI, y como contribución a la lucha contra el cambio climático, no sólo se tiene en cuenta el consumo de energía eléctrica, sino que se miden las emisiones de CO2 procedentes del consumo de gas natural y gasóleo, derivadas de la electricidad y de los automóviles, así como de otras sustancias que actúan destruyendo la capa de ozono. La emisión de gases de efecto invernadero por ROVI siempre ha sido no significativo y muy por debajo de los niveles establecidos legalmente.

En julio de 2019 ROVI completó la renovación de su flota de vehículos para la red comercial y cuerpo corporativo. El cambio de modelo ha impactado favorablemente en la racionalización del consumo medio de combustible de la Compañía, que se redujo un 7% en el periodo de julio a diciembre de 2019 comparado con el mismo periodo del año anterior.

### **3.5.- Indicadores**

A continuación, se muestran los principales indicadores en materia medioambiental. Se han dividido los datos entre diferentes sociedades o negocios para posibilitar la comparativa entre ellos, ya que las unidades producidas se miden en diferentes unidades para cada una de las sociedades/negocios. En concreto:

- Planta de fabricación propia de Laboratorios Farmacéuticos ROVI, S.A. en Granada: se trata de la planta en la que se producen Bemiparina y Enoxaparina, los principios activos de los principales productos de investigación propia de ROVI. En este caso, las unidades producidas se miden en MUI (Millones de Unidades Internacionales), actividad del principio activo producido.

## **LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

---

- Plantas productivas de inyectables de la sociedad Rovi Pharma Industrial Services S.A.U. (Plantas de San Sebastián de los Reyes y Madrid): en este caso, las unidades producidas se expresan en unidades individuales envasadas. Para la planta productiva de formas en Alcalá de Henares se utiliza como unidad productiva los packs de formas sólidas orales acondicionados (comprimidos, comprimidos recubiertos, cápsulas duras y sobres).
- Negocio de Distribución de Laboratorios Farmacéuticos ROVI, S.A. y filiales: en este caso, se utilizan unidades distribuidas.

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

	2019				2018				Variación Total			
	Granada	Madrid y SSRR	Alcalá de Henares	Distribución	Granada	Madrid y SSRR	Alcalá de Henares	Distribución	Gr	Mad y SSRR	AH	Distr.
<b>RESIDUOS (*)</b>												
Toneladas de residuos peligrosos generados	1.910	236	120	15	1.037	186	176	25	84%	27%	-32%	-39%
Toneladas de residuos no peligrosos generados	2.282	658	440	1	1.336	464	283	1	71%	42%	56%	-30%
<b>TOTAL RESIDUOS</b>	<b>4.192</b>	<b>894</b>	<b>560</b>	<b>15</b>	<b>2.373</b>	<b>651</b>	<b>459</b>	<b>25</b>	<b>77%</b>	<b>37%</b>	<b>22%</b>	<b>-39%</b>
Tn de residuo peligroso/ millón de uds.	0,004	1,78	3,53	0,74	0,003	1,70	5,17	1,15	5%	5%	-32%	-35%
Tn de residuo no peligroso/ millón de uds.	0,004	4,97	12,94	0,02	0,004	4,24	8,31	0,03	-3%	17%	56%	-25%
<b>Ton. Residuo/millón de uds.</b>	<b>0,008</b>	<b>6,76</b>	<b>16,47</b>	<b>0,77</b>	<b>0,008</b>	<b>5,95</b>	<b>13,49</b>	<b>1,18</b>	<b>0%</b>	<b>14%</b>	<b>22%</b>	<b>-35%</b>

	2019				2018				Variación Total			
	Granada	Madrid y SSRR	Alcalá de Henares	Distribución	Granada	Madrid y SSRR	Alcalá de Henares	Distribución	Gr	Mad y SSRR	AH	Distr.
<b>CONSUMO DE ENERGÍA (*)</b>												
kWh de energía eléctrica consumidos	3.822.809	7.795.638	8.906.808	97.458	3.002.572	7.206.775	8.100.711	630.352	27%	8%	10%	-85%
<b>kWh de energía eléctrica / millón de unidades producidas</b>	<b>7</b>	<b>58.924</b>	<b>225.489</b>	<b>4.830</b>	<b>10</b>	<b>65.863</b>	<b>238.256</b>	<b>29.306</b>	<b>-28%</b>	<b>-11%</b>	<b>-5%</b>	<b>-84%</b>
kWh de gas natural consumidos	2.285.101	6.836.948	14.048.975	0	1.941.716	6.371.676	14.426.850	0	18%	7%	-3%	-
<b>kWh de gas natural / millón de unidades producidas</b>	<b>4</b>	<b>51.678</b>	<b>355.670</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>58.231</b>	<b>424.319</b>	<b>0</b>	<b>-33%</b>	<b>-11%</b>	<b>-16%</b>	<b>-</b>
Litros combustible vehículos	300	0	2.175	485.185	500	409	1.279	518.653	-40%	-100%	70%	-6%

	2019				2018				Variación Total			
	Granada	Madrid y SSRR	Alcalá de Henares	Distribución	Granada	Madrid y SSRR	Alcalá de Henares	Distribución	Gr	Mad y SSRR	AH	Distr.
<b>CONSUMO DE RECURSOS NATURALES (*)</b>												
m³ de agua consumidos	24.026	58.931	63.114	2.561	27.399	51.842	62.516	985	-12%	14%	1%	160%
<b>m³ de agua / millón de unidades producida</b>	<b>0,0</b>	<b>445,4</b>	<b>1.597,8</b>	<b>126,9</b>	<b>0,1</b>	<b>473,8</b>	<b>1.838,7</b>	<b>45,8</b>	<b>-50%</b>	<b>-6%</b>	<b>-13%</b>	<b>177%</b>

	2019				2018				Variación Total			
	Granada	Madrid y SSRR	Alcalá de Henares	Distribución	Granada	Madrid y SSRR	Alcalá de Henares	Distribución	Gr	Mad y SSRR	AH	Distr.
<b>EMISIONES A LA ATMÓSFERA (*)</b>												
Toneladas de CO <sub>2</sub> emitidas	1.569	3.644	5.446	1.290	1.263	3.379	5.291	1.456	24%	8%	3%	-11%
<b>Ton. CO<sub>2</sub> millón ud.</b>	<b>0,003</b>	<b>27,54</b>	<b>137,86</b>	<b>63,92</b>	<b>0,004</b>	<b>30,88</b>	<b>155,61</b>	<b>67,70</b>	<b>-29%</b>	<b>-11%</b>	<b>-11%</b>	<b>-6%</b>

(\*) Algunos de los datos relativos al último mes de 2019 son una estimación realizada en base a la información de periodos anteriores.

Nota: Debido a un cambio producido en el método de cálculo de las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera, los datos arriba presentados han sufrido una leve modificación con respecto de los reportados en el Estado de Información No Financiera 2018, al objeto de permitir la comparabilidad de dichos indicadores.

#### **4.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**

##### **4.1.- Empleo**

Durante el año 2019 se ha continuado con la estrategia de crecimiento continuado de la Compañía de años precedentes y, en aplicación de ésta, ROVI ha incrementado su plantilla, continuando así su política de personal dirigida a adecuar la plantilla a las necesidades definidas por la estrategia de negocio.

ROVI ha continuado durante este año con su política de favorecer el empleo indefinido como forma de generar estabilidad en su plantilla y generar empleo de calidad. La estrategia de la Compañía fomenta el uso equilibrado de contratos indefinidos y temporales, utilizando los primeros para atender las necesidades estructurales de plantilla y usando los segundos para requerimientos puntuales o estacionales de la actividad. Lo anterior se ve reflejado en la distribución de plantilla según tipo de contrato, en la que prima la plantilla indefinida.

Otro rasgo destacable en la política de empleo es el esfuerzo de la Compañía por promover la inclusión y el acceso en condiciones equitativas de candidatos con capacidades diferentes y el equilibrio e igualdad en las condiciones de hombres y mujeres. Con ello, se continúa la estrategia de consolidación de la igualdad de oportunidades y la diversidad como aspecto definitorio de su cultura.

ROVI continúa entendiendo que para afrontar la estrategia de la empresa es necesaria una plantilla equilibrada entre profesionales jóvenes y profesionales con experiencia. Lo anterior se aprecia en las tablas de distribución de empleados por edad, donde se puede advertir un equilibrio en el reparto de la plantilla entre los diferentes tramos.

En las cifras siguientes se muestran los indicadores relativos al personal de ROVI a 31 de diciembre de 2019. Los datos no incluyen información relativa a contratos de becas.

- Número total y distribución de empleados por:

a) Sexo

<b>DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR SEXO</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Variación total</b>
Hombres	614	558	10%
Mujeres	696	666	5%
<b>TOTAL</b>	<b>1.310</b>	<b>1.224</b>	<b>7%</b>

b) Edad

<b>DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR EDAD / SEXO</b>	<b>2019</b>			<b>2018</b>			<b>Variación total</b>
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	
18-30 años	88	222	310	78	106	184	68%
31-40 años	179	187	366	156	216	372	-2%
41-50 años	210	176	386	195	213	408	-5%
51-60 años	116	93	209	109	114	223	-6%
>60 años	21	18	39	20	17	37	5%
<b>TOTAL</b>	<b>614</b>	<b>696</b>	<b>1.310</b>	<b>558</b>	<b>666</b>	<b>1.224</b>	<b>7%</b>



**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

c) País

DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR PAÍS / SEXO	2019			2018			Variación total
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
España	606	685	1.291	550	654	1.204	7%
UK	-	1	1	-	1	1	0%
Alemania	3	2	5	3	3	6	-17%
Italia	1	3	4	3	3	6	-33%
Francia	3	-	3	1	1	2	50%
Polonia	-	1	1	-	-	-	-
Portugal	1	4	5	1	4	5	0%
<b>TOTAL</b>	<b>614</b>	<b>696</b>	<b>1.310</b>	<b>558</b>	<b>666</b>	<b>1.224</b>	<b>7%</b>

d) Clasificación profesional

DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR GRUPO PROFESIONAL* / SEXO	2019			2018			Variación total
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
1	1	6	7	1	5	6	17%
2	26	20	46	27	35	62	-26%
3	79	92	171	68	88	156	10%
4	130	105	235	108	93	201	17%
5	225	218	443	210	201	411	8%
6	68	103	171	60	84	144	19%
7	62	135	197	59	142	201	-2%
8	3	1	4	5	3	8	-50%
0	12	5	17	12	3	15	13%
Filiales	8	11	19	8	12	20	-5%
<b>TOTAL</b>	<b>614</b>	<b>696</b>	<b>1.310</b>	<b>558</b>	<b>666</b>	<b>1.224</b>	<b>7%</b>

\* Grupo Profesional correspondiente con el XIX Convenio Colectivo de la Industria Química.

- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

a) Sexo

DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO/SEXO	2019			2018			Variación total
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
Indefinido T. Completo	496	526	1.022	462	532	994	3%
Indefinido T. Parcial	-	8	8	-	4	4	100%
Indefinido J. Reducida	4	35	39	-	-	-	-
<b>Total Indefinidos</b>	<b>500</b>	<b>569</b>	<b>1.069</b>	<b>462</b>	<b>536</b>	<b>998</b>	<b>7%</b>
Temporal Obra	2	1	3	2	3	5	-40%
Temporal acumulación tareas	61	48	109	47	55	102	7%
Temporal interinidad	6	8	14	4	6	10	40%
Formativos/Prácticas	31	51	82	27	49	76	8%
Temporal T. Parcial	14	19	33	15	17	32	3%
Temporal T.Completo Discapacit.	-	-	-	1	-	1	-
<b>Total Temporales</b>	<b>114</b>	<b>127</b>	<b>241</b>	<b>96</b>	<b>130</b>	<b>226</b>	<b>7%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>614</b>	<b>696</b>	<b>1.310</b>	<b>558</b>	<b>666</b>	<b>1.224</b>	<b>7%</b>

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

b) Edad

DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO/EDAD	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTAL
Indefinido	181	311	360	203	14	1.069
Temporal Obra	1	2	-	-	-	3
Temporal acumulación tareas	45	41	19	3	1	109
Temporal interinidad	3	3	6	2	-	14
Formativos/Prácticas	71	9	1	1	-	82
Temporal T. Parcial	9	-	-	-	24	33
<b>TOTAL</b>	<b>310</b>	<b>366</b>	<b>386</b>	<b>209</b>	<b>39</b>	<b>1.310</b>

c) Clasificación profesional

DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO / GRUPO PROFESIONAL*	1	2	3	4	5	6	7	8	0 Filiales	TOTAL	
Indefinido	5	10	129	195	359	136	196	4	17	18	1.069
Temporal Obra	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	3
Temporal acumulación tareas	-	31	23	18	24	12	-	-	-	1	109
Temporal interinidad	-	4	6	1	3	-	-	-	-	-	14
Formativos/Prácticas	-	-	4	10	46	22	-	-	-	-	82
Temporal T. Parcial	2	-	9	11	10	-	1	-	-	-	33
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>46</b>	<b>171</b>	<b>235</b>	<b>443</b>	<b>171</b>	<b>197</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>1.310</b>

\* Grupo Profesional correspondiente con el XIX Convenio Colectivo de la Industria Química.

- Número de despidos por:

a) Sexo

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS POR SEXO	2019	2018	Variación total
Hombres	22	17	29%
Mujeres	17	16	6%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>18%</b>

b) Edad

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS POR EDAD/SEXO	2019			2018			Variación total
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
18-30 años	1	2	3	2	-	2	50%
31-40 años	5	10	15	3	4	7	114%
41-50 años	8	5	13	5	8	13	0%
51-60 años	8	-	8	3	2	5	60%
>60 años	-	-	-	4	2	6	-100%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>18%</b>

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

c) Clasificación profesional

DISTRIBUCIÓN DESPIDOS POR GRUPO PROFESIONAL*/SEXO	2019			2018			Variación total
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
1	-	-	-	-	-	-	-
2	4	3	7	3	-	3	133%
3	4	3	7	2	2	4	75%
4	-	1	1	1	2	3	-67%
5	10	7	17	7	5	12	42%
6	3	2	5	-	3	3	67%
7	1	1	2	3	2	5	-60%
8	-	-	-	-	1	1	-
0	-	-	-	1	1	2	-
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>18%</b>

\* Grupo Profesional correspondiente con el XIX Convenio Colectivo de la Industria Química.

- Remuneraciones medias por:

a) Sexo

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	2019	2018	Variación total
Hombres	36.782 €	40.733 €	-10%
Mujeres	35.244 €	36.738 €	-4%
<b>PROMEDIO</b>	<b>36.013 €</b>	<b>38.735 €</b>	<b>-7%</b>

b) Edad

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD / SEXO	2019		2018		Var. total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
18-30 años	22.813 €	28.091 €	21.966 €	21.983 €	16%
31-40 años	29.893 €	34.909 €	30.535 €	34.460 €	0%
41-50 años	44.772 €	41.400 €	47.312 €	45.095 €	-7%
51-60 años	48.836 €	40.914 €	58.097 €	41.546 €	-10%
>60 años	51.672 €	36.987 €	33.459 €	11.908 €	95%

c) Clasificación profesional

REMUNERACIÓN MEDIA* POR GRUPO PROFESIONAL** / SEXO	2019		2018		Var. total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
1	16.000 €	17.262 €	15.311 €	14.892 €	10%
2	17.117 €	18.095 €	16.677 €	17.012 €	5%
3	19.137 €	21.510 €	19.000 €	19.266 €	6%
4	26.350 €	25.951 €	25.082 €	23.432 €	8%
5	36.492 €	33.925 €	42.078 €	40.546 €	-15%
6	43.960 €	34.910 €	50.426 €	36.687 €	-9%
7	53.905 €	50.705 €	51.208 €	47.265 €	6%
8	104.044 €	102.851 €	105.465 €	105.050 €	-2%
0	226.024 €	132.203 €	202.978 €	130.182 €	8%
Filiales	71.545 €	66.091 €	87.949 €	72.367 €	-14%

\* No se incluye la remuneración de las becas, ya que no cuentan con Grupo Profesional.

\*\* Grupo Profesional correspondiente con el XIX Convenio Colectivo de la Industria Química.

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

Los datos de remuneración mostrados anteriormente contienen los conceptos relativos a retribución fija y variable (comisiones y bonos).

- Remuneraciones medias de directivos

La remuneración media devengada de los miembros a 31 de diciembre del Comité de Dirección de la Compañía, incluyendo retribución fija, variable y en especie, es de 251.787 euros en el caso de los hombres y de 148.644 euros en el caso de las mujeres. La diferencia entre ambos se debe a que en el caso de los hombres tres de ellos son también Consejeros Ejecutivos y sus salarios reflejan las responsabilidades adicionales que asumen.

Se muestra, a continuación, una tabla detallada de los datos mencionados:

REMUNERACIÓN MEDIA DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN/SEXO	2019			2018			Variación total
	Hombres	Mujeres	PROMEDIO	Hombres	Mujeres	PROMEDIO	
Retribución Fija	179.399 €	113.333 €	<b>146.366 €</b>	163.430 €	93.419 €	<b>128.425 €</b>	<b>14%</b>
Retribución Variable	61.444 €	28.333 €	<b>44.889 €</b>	61.960 €	36.763 €	<b>49.362 €</b>	<b>-9%</b>
Retribución en especie	10.944 €	6.977 €	<b>8.960 €</b>	8.752 €	5.280 €	<b>7.016 €</b>	<b>28%</b>
<b>TOTAL PROMEDIO</b>	<b>251.787 €</b>	<b>148.644 €</b>	<b>200.215 €</b>	<b>234.142 €</b>	<b>135.462 €</b>	<b>184.802 €</b>	<b>8%</b>

Adicionalmente, en 2019 ha sido satisfecho un total de 929 miles de euros a los tres consejeros ejecutivos del Comité de Dirección correspondiente al plan de incentivos a largo plazo acordado en Junta General Ordinaria de Accionistas el 31 de mayo de 2016 con devengo en los años 2016 a 2018.

- Brecha salarial

ROVI mantiene el compromiso de aplicar de forma efectiva el principio de igual salario por un trabajo de igual valor y toma ese principio como base en su política salarial, aplicándolo en su práctica de fijación de salarios en el momento de la contratación del empleado y en las revisiones de su salario a lo largo de su vida laboral.

Para garantizar lo anterior, ROVI entiende que el análisis y la monitorización regular de la brecha salarial de género es la herramienta necesaria que permite asegurar la aplicación del principio de igualdad salarial, ya que mediante la evaluación periódica de indicadores que relacionan diferencias salariales por puestos de trabajo y sexo es posible tutelar posibles diferencias entre sexos y poder reducirlas.

Como expresión de lo anterior, ROVI realizó en 2018 un encargo de aseguramiento limitado de los indicadores de brecha salarial por categoría profesional de las empresas del Grupo a la auditora Pricewaterhouse Coopers Auditores S.L. Los indicadores fueron elaborados tomando como referencia la metodología, de fecha de enero de 2015, publicada por el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, relativa al cálculo de la brecha salarial de género.

Los indicadores citados realizaron un análisis diagnóstico de la plantilla del Grupo para conocer las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres dentro de los mismos puestos de trabajo. En el análisis de dichos indicadores se apreció, según opinión de la auditora mencionada, que no hay discriminación salarial por razón de sexo, ni diferencias retributivas que no estén fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), o del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, o jornada, etc.).

En 2019 ROVI ha actualizado los datos a fechas 31 de diciembre y de los indicadores obtenidos se aprecia la misma conclusión, no hay discriminación salarial por razón de sexo, ni diferencias retributivas que no estén fundamentadas en factores de tipo personal o del puesto de trabajo.

Dando un paso adicional en la continuidad del compromiso con la igualdad y con la monitorización periódica de la brecha salarial, en 2019 ROVI ha iniciado la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad recogiendo los requerimientos establecidos por el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación. En el Plan, se incluye la revisión regular de los salarios por género para detectar una posible brecha salarial y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias para corregirla.

- Desconexión laboral

Antes de la promulgación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (el "Real Decreto"), ROVI ya tenía como objetivo que sus empleados pudieran disfrutar de forma efectiva de su tiempo de descanso y preservar su intimidad personal y familiar. Para ello, ROVI ha fomentado prácticas alineadas con la desconexión laboral, evitando la comunicación a los empleados por cualquier canal (teléfono, email o cualquier otro) fuera del horario laboral salvo necesidad urgente, imprevista y no atendible por otros medios. Asimismo, se ha venido evitando la convocatoria de reuniones en la última parte de la jornada laboral para evitar desajustes en la finalización de ésta que afecten a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Con ocasión de la promulgación del citado Real Decreto-ley 8/2019, ROVI ha incluido en sus Acuerdos con los Representantes de los Trabajadores y en sus Políticas de Registro horario un Protocolo de Desconexión Digital. En el mismo se regula el compromiso de la Compañía de no exigir a sus empleados la conexión a los sistemas digitales, correo electrónico o teléfono de empresa, una vez finalizada la jornada laboral establecida para cada trabajador.

- Empleados con discapacidad

Como empresa socialmente responsable ROVI mantiene un compromiso con la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad. Disponer de un empleo permite tanto su inserción laboral como la disminución del riesgo de exclusión social y de las negativas consecuencias sociales y económicas que ello acarrea. Por otra parte, el espíritu de sacrificio y superación de las personas con capacidades diferentes ofrece un valor añadido a la Compañía y la enriquece.

Como expresión de su compromiso con la integración laboral de las personas con discapacidad, ROVI fomenta su contratación en plantilla. Así, en el año 2019 el número de empleados con discapacidad trabajando en la actividad de la empresa se ha incrementado respecto a año anterior. A 31 de diciembre de 2019 ascendía a 34, frente a los 25 del año anterior. De ellos, 25 de forma directa en la plantilla de ROVI y 9 a través de empresa de trabajo temporal.

La empresa mantiene acuerdos por los que desarrolla programas de apoyo al empleo con la Fundación Prodis, la Fundación Manantial y la Asociación Síndrome de Down de Granada, dirigidos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. ROVI cree firmemente que cuando las personas con discapacidad intelectual reciben la formación y los apoyos necesarios se obtiene que aporten lo mejor de sus capacidades personales, sociales y laborales y que desarrollen un trabajo de calidad.

Complementariamente a los anterior, ROVI desarrolla actuaciones de fomento de la integración social de este colectivo en dos ámbitos. En primer lugar, dentro de sus actividades vinculadas a la Responsabilidad Social Corporativa, colabora económicamente con diversas entidades sin ánimo de lucro que desarrollan su actividad en el ámbito de la ayuda a la integración social de personas con discapacidad intelectual y/o física mediante el desarrollo de actividades lúdicas y deportivas a las que estos colectivos tienen un difícil acceso. Asimismo, tiene como proveedores a Centros Especiales de Empleo en diversos servicios en las diferentes áreas de actividad de la empresa (para consultar estas dos áreas de actuación en detalle ver el apartado de 7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible).

#### **4.2.- Organización del trabajo**

##### **- Registro de jornada**

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo ha modificado el art 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de exigir un registro de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada trabajador. Dicho artículo se enmarca en la intención de los poderes públicos, compartida por ROVI, de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica, proteger a los trabajadores frente al abuso de su tiempo de trabajo, evitar el fraude en la prestación y cotización de horas extraordinarias, así como de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional.

El registro de la jornada nunca ha sido objeto de conflicto en la empresa, puesto que ya se implantó hace décadas en la Compañía. Asimismo, en los puestos de oficina y de responsabilidad, la prestación de trabajo se ha caracterizado por la flexibilidad en un entorno de confianza mutua.

En este contexto, la Compañía ha adaptado el sistema de registro de jornada a los nuevos requerimientos del Real Decreto, desarrollando una regulación del control horario que da continuidad a la política que desde hace décadas ya se encuentra implantada en la empresa y que, a su vez, recoge las especificidades de determinados puestos de trabajo en los que dicho control se hace más complicado, estableciendo pautas que garanticen la seguridad jurídica y los derechos de los trabajadores y de la empresa.

##### **- Organización de las horas de trabajo**

ROVI desarrolla su actividad económica en tres entornos diferenciados, el área de producción industrial, el área comercial y el de estructura industrial/oficinas. Cada uno de ellos tiene una dinámica diferenciada en su actividad, que requiere de diferentes horarios y formas de organización del tiempo de trabajo. En todos ellos, la Compañía fomenta la aplicación de criterios de ordenación del tiempo de trabajo y del disfrute del tiempo de descanso que faciliten al máximo posible la conciliación de la vida familiar y laboral, y el ejercicio responsable de la maternidad y la paternidad por parte de los empleados de ROVI.

El entorno industrial, que engloba a los empleados adscritos a las plantas de producción de productos farmacéuticos, hace necesario que el personal que desarrolla labores de fabricación o directamente relacionadas con ésta, tengan un horario coincidente con los periodos horarios de actividad de los procesos de producción. Ello motiva que el colectivo indicado trabaja, en general, en régimen de turnos de trabajo. Siendo conscientes de que el trabajo en turnos presenta más penosidad, éste se aplica en caso de no haber otra alternativa posible compatible con la viabilidad de la actividad y la demanda de producto a fabricar, y se intenta generar dinámicas de rotación lo menos gravosas posible. El periodo de disfrute de vacaciones en el ámbito industrial también se halla supeditado al volumen de actividad y es preciso fijarlo con carácter general en fechas fijas para toda la plantilla. En todo caso, se procura que sea siempre en el periodo estival

## LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

y ROVI se compromete a que, como mínimo, la mitad de las vacaciones se disfrute en tal periodo. Adicionalmente, los periodos de descanso programados para ajustar el calendario laboral de este colectivo se fijan coincidiendo con periodos escolares no lectivos para hacer posible su disfrute con el resto de la familia.

Los empleados adscritos al área comercial desarrollan su actividad en horario diurno, coincidente con el de los clientes a los que promocionan los productos. Por la naturaleza de su actividad tienen un alto grado de autonomía en la planificación de su trabajo que les permite conciliar su labor profesional con las necesidades que pueden surgir en su vida familiar.

El área correspondiente al personal de estructura industrial y de oficinas se rige por una ordenación del tiempo de trabajo de horario flexible. Ello les permite fijar su hora de comienzo y fin de la jornada laboral con un margen a elección del empleado, con arreglo a sus necesidades o preferencias.

En estos dos últimos colectivos, las vacaciones se disfrutan preferentemente en periodo estival y se fijan también, adicionalmente, periodos de descanso en periodos escolares no lectivos.

### - Absentismo

La salud de los empleados es un factor primordial para un correcto funcionamiento de la actividad de ROVI, no solo porque una plantilla saludable permite llevar a cabo la planificación y programación de actividades fijada, sino además porque el bienestar de la plantilla redundará en beneficios para el conjunto de la organización, de sus familias y de la sociedad en general.

Debido a ello, ROVI elabora y monitoriza mensualmente una serie de indicadores con los que hace un seguimiento periódico, mensual y anual de las ausencias, diferenciando su tipología en función de las causas que las motivan. Los indicadores son analizados para poder determinar posibles ámbitos en los que la Compañía pueda actuar con el objetivo de reducir las ausencias. Adicionalmente, se comparan con el periodo anual precedente para observar su evolución en el tiempo.

Los indicadores permiten mostrar que el nivel de absentismo de ROVI en 2019 está por debajo de los correspondientes al sector en que desarrolla su actividad.

En las siguientes tablas se muestra el resumen de índices de absentismo absoluto en 2019 y 2018 para accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, contingencias comunes, riesgo en el embarazo y riesgo en la lactancia natural:

GRUPO ECONÓMICO: 28/12/51 - GRUPO ROVI

PERIODO: ENERO a DICIEMBRE

COMP. SECTOR

CNAE21 - FABRICACIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS

#### RESUMEN DE ÍNDICES DE ABSENTISMO ABSOLUTO EN EL PERIODO

	2019		2018	
	GRUPO ECONÓMICO	COMP. SECTOR	GRUPO ECONÓMICO	COMP. SECTOR
Índice de Absentismo Absoluto Total	2,52%	3,43%	2,26%	3,44%
Índice de Absentismo Absoluto AT+EP	0,26%	0,20%	0,23%	0,21%
Índice de Absentismo Absoluto CC	2,26%	3,23%	2,03%	3,23%

AT: Accidente de Trabajo

EP: Enfermedad Profesional

CC: Contingencias comunes

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

	2019				2018			
	Días de Baja	Días Trab.	Índice Abs.	Índice Abs. Sector	Días de Baja	Días Trab.	Índice Abs.	Índice Abs. Sector
<b>TOTALES</b>	<b>12.000</b>	<b>476.347</b>	<b>2,52%</b>	<b>3,43%</b>	<b>10.036</b>	<b>443.803</b>	<b>2,26%</b>	<b>3,44%</b>

Fuente: Mutua de Accidentes de Trabajo FREMAP. Informe Anual de Absentismo Global GRUPO ROVI.

De los datos mostrados de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y contingencias comunes, se puede apreciar que el número de días de ausencia ha ascendido a 12.000, lo que equivale a 96.000 horas laborales perdidas, lo que supone un 2,52% de absentismo.

**RESUMEN DE ÍNDICES DE ABSENTISMO ABSOLUTO REM + RLN**

	2019		2018	
	GRUPO ECONÓMICO	COMP. SECTOR	GRUPO ECONÓMICO	COMP. SECTOR
Índice de Absentismo Absoluto REM + RLN	0,38%	0,28%	0,19%	0,29%

REM: Riesgo en el embarazo

RLN: Riego en lactancia natural

	2019				2018			
	Días de Baja	Días Trab.	Índice Abs.	Índice Abs. Sector	Días de Baja	Días Trab.	Índice Abs.	Índice Abs. Sector
<b>TOTALES</b>	<b>742</b>	<b>197.559</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,28%</b>	<b>362</b>	<b>191.282</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,29%</b>

Fuente: Mutua de Accidentes de Trabajo FREMAP. Informe Anual de Absentismo Global GRUPO ROVI.

De los datos mostrados de absentismo por riesgo en el embarazo y riesgo en la lactancia natural, se puede apreciar que el número de días de ausencia ha ascendido a 742, lo que equivale a 5.936 horas laborales perdidas, lo que supone un 0,38% de absentismo.

- Conciliación y fomento de su ejercicio corresponsable

ROVI trata de generar un entorno en la empresa que facilite a sus empleados la consecución de una mayor calidad de vida, un equilibrio entre su vida personal y familiar, así como el crecimiento de sus carreras profesionales. Para ello, se articulan un conjunto de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y opciones adaptadas a las distintas situaciones personales y familiares.

Los empleados de ROVI aplican las medidas de conciliación recogidas por la legislación, las mejoras introducidas por el Convenio Colectivo de la Industria Química y otras medidas como la flexibilidad horaria, intercambios de turno o flexibilidad en los calendarios de descanso. Según hemos indicado en el apartado referente a la Organización del Trabajo, ROVI mantiene flexibilidad horaria en el inicio y fin de la jornada laboral para el personal de oficina y de estructura del área industria. Asimismo, habilita cambios de turno o día entre compañeros en el área industrial, reducciones de jornada adaptadas a las necesidades de cada persona y ofrece flexibilidad en los calendarios de vacaciones, siempre que la actividad del área del empleado sea compatible.



ROVI también apoya la conciliación con ventajas en el aspecto retributivo de su plantilla. Así, garantiza que la maternidad no suponga una merma económica en los ingresos habituales de la mujer embarazada o del padre. Para ello, la Compañía, como mejora a su cargo de las prestaciones públicas, abona un complemento salarial por el que completa la prestación que recibida de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario. Ofrece, también, salario a la carta con disponibilidad de ticket guardería, tickets restaurante y seguro médico. Además, ROVI ofrece a todos los empleados indefinidos su cobertura en la póliza de seguro de vida con cargo a la empresa.

Con el objeto de no realizar viajes y desplazamientos evitables, ROVI dota de ordenador portátil a todo el personal que lo precisa con conectividad a la red ROVI y fomenta el uso de videoconferencia y reuniones online. Asimismo, en aquellos casos en que lo permiten las obligaciones de confidencialidad de la documentación de trabajo, se organiza teletrabajo en las últimas semanas de gestación. Adicionalmente, en los centros de trabajo con dificultades para el aparcamiento de vehículos en la vía pública, pone a disposición de las mujeres gestantes plazas de parking.

#### **4.3.- Salud y Seguridad**

La gestión de riesgos relacionados con el personal es competencia del departamento de Seguridad y Medio Ambiente, encargado en exclusividad de los aspectos relacionados con la gestión medioambiental, así como los correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo de todo el Grupo.

Como se ha indicado en otros apartados del presente informe, ROVI cuenta con una Política de Gestión Integrada de Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, aplicable a todo el Grupo, cuyo objetivo es proteger la vida, la integridad y salud de todos los trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras. Dicha Política se apoya en una serie de procedimientos corporativos, así como en procedimientos locales o instrucciones de trabajo específicas de cada centro.

Asimismo, todas las plantas industriales de ROVI cuentan con el certificado OSHAS 18001:2007 de Seguridad y Salud Laboral, publicadas en la página web de ROVI.

En concreto, el Grupo ROVI se marcó como objetivo de accidentalidad un índice de incidencia (número de accidentes / número de trabajadores \* 100) con baja del 1.3 % y sin baja del 3%. Por otro lado, cada planta, de forma particular, define objetivos específicos en materia de prevención. Ejemplo de ellos son los siguientes:

- Reducir en un 20% la tendencia de accidentes con baja debido a sobreesfuerzo con respecto al periodo enero 2018 - junio 2019 (18 meses).
- Implantar un Programa de Higiene Industrial para la reducción de la exposición de los trabajadores a principios activos.
- Incremento con respecto al año 2018 del 20% (respecto al total) de los técnicos del Área de Mantenimiento, con formación más amplia en materia de prevención.

Los principales riesgos laborales identificados por ROVI, siguiendo lo establecido en el procedimiento corporativo de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, son, principalmente, los propios de una planta de producción: contacto y exposición a productos químicos, exposición al ruido, sobreesfuerzos, etc.

## LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

La gestión de estos riesgos se realiza a través de la planificación de la actividad preventiva (existencia de procedimientos específicos cuyo cumplimiento minimiza la probabilidad de ocurrencia de estos riesgos) y formativa (existen planes de formación y actualización en materia de riesgos laborales). Además, los riesgos identificados se gestionan según los procedimientos específicos creados para hacer el control y seguimiento periódico de acciones, como los que regulan los permisos de trabajo, inspecciones de seguridad, identificación y evaluación de requisitos legales.

Además, el Grupo cuenta con diversos Comités de Seguridad y Salud en el que se encuentran representados todos los empleados de ROVI.

Asimismo, en el ámbito de la promoción de hábitos de vida saludable entre los empleados, ROVI ha continuado con las iniciativas puestas en marcha en años anteriores, como el desayuno y vending saludables, colaboración con centros deportivos para el fomento del deporte de los empleados o participación en Carreras Populares, entre otras y ha desarrollado, durante el año 2019 la campaña "Cada Superhéroe tiene su equipo de protección" de sensibilización del uso responsable de los Equipos de Protección Individual (EPI).

Se muestran, a continuación, los siguientes indicadores relativos a accidentalidad laboral del año 2019:

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO (*) POR SEXO	2019
Hombres	7,678
Mujeres	11,540
<b>TOTAL</b>	<b>9,652</b>

\* Índice calculado como  $N^{\circ}$  accidentes /  $N^{\circ}$  horas trabajadas \* 1000000

ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO (*) POR SEXO	2019
Hombres	0,604
Mujeres	0,405
<b>TOTAL</b>	<b>0,503</b>

\* Índice calculado como  $N^{\circ}$  jornadas perdidas /  $N^{\circ}$  horas trabajadas \* 1000

ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO (*) POR SEXO	2019
Hombres	2,280
Mujeres	3,161
<b>TOTAL</b>	<b>2,778</b>

\* Índice calculado como  $N^{\circ}$  accidentes /  $N^{\circ}$  trabajadores \*100

*Nota:* se han incluido los accidentes in itinere y datos del personal del Grupo ROVI, quedan excluida la información del personal contratado a través de Empresa de Trabajo Temporal. Adicionalmente, para el cálculo de las jornadas de trabajo perdidas, se han estimado 8 horas de trabajo por jornada.

#### **4.4.- Relaciones sociales**

ROVI tiene la convicción de que las relaciones sociales con los representantes de los trabajadores deben fundamentarse en un entorno que permita una relación constructiva y de confianza. Para ello, fundamenta sus relaciones laborales en la transparencia, en el estricto cumplimiento de la legalidad y en el respeto y diálogo permanente con sus interlocutores sociales, los representantes de los trabajadores.

El diálogo social se articula a través de la comunicación fluida por todos los medios disponibles y especialmente del mantenimiento de reuniones, tanto periódicas, conforme al calendario programado, como puntuales, a petición de la empresa o los representantes de los trabajadores. Ello permite monitorizar el estado de acuerdos y solventar con celeridad incidencias que surgen en el devenir cotidiano de la empresa.

Durante el año 2019, las relaciones laborales han transcurrido con normalidad y sin incidentes de conflictividad. A lo largo del año se han finalizado dos negociaciones reseñables en relación con conceptos retributivos y con el proceso de traslado de parte de la actividad entre centros de trabajo. Ambos han concluido satisfactoriamente para trabajadores y empresa.

Es muy importante para la empresa que sus empleados estén informados de todos aquellos aspectos que sean de importancia para la Compañía, para ello ROVI informa a sus empleados a través de los canales disponibles de los asuntos de interés general, hitos de empresa, acuerdos o cambios organizativos. Los medios utilizados intentan aprovechar los mejores avances técnicos disponibles para llegar a toda la plantilla, tanto a aquella parte que tiene acceso a medios informáticos en el desarrollo de su trabajo como a aquella que no lo tienen. Así, la comunicación se realiza a través del canal de televisión interno, de los tableros de anuncios, del correo electrónico o mediante la aplicación para teléfonos móviles (Rovi Rocks) implantada durante el año 2019.

Esta aplicación, de uso interno para el personal de ROVI, permite estar al día de las novedades de la Compañía, además de incluir información de gran utilidad como un directorio de empleados, con su teléfono de contacto, el canal confidencial de consultas Canal Ético o la sección Ideas ROVI, desde la que los empleados pueden presentar propuestas de mejora para la Compañía.

Adicionalmente, la aplicación permite entrar en un área de descuentos y colectividades exclusivos para los empleados de ROVI y, además, incluye una sección de biblioteca virtual (denominada Roviteca), en la que pueden acceder a un catálogo de más de 2.000 títulos de todo tipo: novela, aprendizaje, revistas de actualidad, literatura infantil, grandes clásicos, etc.

Es de destacar que la totalidad de los empleados de ROVI en España trabaja con condiciones laborales reguladas por el Convenio Colectivo de la Industria Química, firmado en 2018. Los empleados de las filiales en el resto de Europa también se rigen por el convenio colectivo correspondiente, salvo en aquellos casos en que la legislación local establece que les es de aplicación la ley laboral general, por el reducido número de empleados de la filial.

Un aspecto destacable de los Comités de Empresa del Grupo es su alta representatividad y participación en los Comités de Seguridad y Salud Laboral. En ellos, de forma regular y periódica, se consultan, debaten y proponen las actuaciones de la empresa en esta materia, así como las incidencias acaecidas y las propuestas de medidas correctivas.

Los asuntos principales que se tratan en estos comités paritarios son: la evaluación y valoración de los riesgos laborales, la dotación de equipos de protección individual, las instalaciones de protección, la información y formación sobre riesgos laborales, entre otros temas. Mediante estos órganos paritarios los empleados de ROVI están representados al más alto nivel en esta materia.

#### **4.5.- Formación**

En el Grupo ROVI se sabe que priorizar la formación es una inversión a largo plazo para que el talento de la Compañía esté bien preparado y desarrolle su máximo potencial.

Es por ello por lo que se trabaja para que los empleados dispongan de la formación necesaria para atender no sólo a los requerimientos de su puesto de trabajo, sino también para hacer frente a las exigencias del futuro derivadas del uso de las nuevas tecnologías, equipos, instrumentos, etc.; o derivadas de la necesidad de asumir mayores responsabilidades o proyectos.

Para elaborar los planes de formación anuales se detectan las necesidades de formación de cada área, proceso en el que están involucrados el Departamento de Recursos Humanos, la Dirección del Grupo y los mandos intermedios.

El plan anual de ROVI está alineado con los objetivos estratégicos y de negocio. A través de la formación se pretende ayudar de una forma eficiente a que las personas colaboren y aporten valor a la consecución y logro de los objetivos estratégicos de ROVI. Igualmente, ROVI cuenta con planes individuales de desarrollo. En función de las necesidades concretas detectadas, se ponen en marcha distintas alternativas y planes formativos para fomentar los planes de carrera de empleados concretos.

En ROVI se trabaja con un modelo de formación donde se fomenta la autorresponsabilidad y el compromiso. De esta manera, el 10% del desarrollo y aprendizaje se produce a través de acciones formativas presenciales o en formato virtual o e-learning, el 20% a través del feed-back, de la observación o con el apoyo de mentores, coaches, asociaciones profesionales, espacios de reflexión, conversaciones con otras personas, líderes, etc. Por último, el 70% del desarrollo y aprendizaje se formaliza a través de las experiencias en el puesto de trabajo, de aplicar nuevos aprendizajes en situaciones reales, resolver problemas, participar en proyectos y nuevos retos, rotar por diferentes departamentos, etc. teniendo en cuenta siempre el perfil profesional y las necesidades de cada área.

#### **- Principios fundamentales de los programas/acciones formativas del Grupo ROVI:**

- Los programas de formación contendrán aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos y fomentarán una cultura de comportamiento ético.
- No discriminación por sexo, edad o procedencia. Los profesionales en igualdad de puesto y desarrollo profesional tienen las mismas oportunidades de ofertas formativas.
- Las acciones formativas respetarán el marco regulatorio actual y exigente del entorno de trabajo y de negocio. ROVI facilitará la formación sobre nuevas normativas para que los trabajadores puedan conocer y cumplir la legislación en vigor.
- Se propiciará el uso de diferentes herramientas para las formaciones (presenciales, online, plataformas, etc.).
- Se fomentará la difusión y la puesta en común del conocimiento existente dentro de la Compañía, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural.

- Política de Becas

Para el Grupo ROVI, la colaboración con Universidades y Centros de Formación Profesional es clave para incorporar nuevo y joven talento a sus equipos. Es por esto por lo que la Compañía cuenta con más de 20 acuerdos con Universidades Españolas a nivel nacional para que los estudiantes de Grado de último año, los estudiantes de Másteres o los Doctorandos, puedan realizar sus prácticas en diferentes áreas de la Compañía, al igual que los estudiantes de formación profesional cubran sus créditos de prácticas en ROVI.

El 85% de las personas que cursan una beca en ROVI acaban incorporándose con un contrato en la Compañía. La posibilidad que tienen los jóvenes talentos de formarse y la inversión que ROVI hace en dicha formación es indispensable para contar con una cantera preparada para el futuro:

- El 90% de las becas del Grupo ROVI son remuneradas.
- El 90% de las becas son a jornada completa.
- El 90% de las becas tiene una duración de 6+6 meses.

A continuación, se indica el número de horas totales de formación distribuido por grupo profesional:

	1	2	3	4	5	6	7	8	0	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Var. Total
<b>HORAS DE FORMACIÓN TOTAL POR GRUPO PROFESIONAL*</b>	0,0	740,6	3.684,9	5.358,6	10.231,2	3.727,8	4.237,2	61,2	122,4	<b>28.163,9</b>	<b>24.057,9</b>	<b>17%</b>

\* Grupo Profesional correspondiente con el XIX Convenio Colectivo de la Industria Química.

El número de horas reflejadas se refiere a las acciones formativas registradas en el sistema de calidad o en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Adicionalmente a éstas, se realizan numerosas acciones de formación como parte de la dinámica usual del puesto de trabajo.

#### **4.6.- Accesibilidad Universal**

La plena integración en el entorno laboral y social de las personas con discapacidad se ve impedida por un lado por los impedimentos físicos de accesibilidad material al entorno laboral. Por otra parte, se frena por las dificultades para el uso de herramientas, objetos y productos independientemente de las capacidades técnicas, cognitivas o físicas. ROVI entiende que una integración plena y completa requiere vencer ambos tipos de barreras.

Para vencer las barreras físicas, ROVI promueve que los centros de trabajo en que desarrolla su actividad sean accesibles por todas las personas, en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma. Como aplicación de lo anterior, todos los nuevos planes de obras de reforma que se realizan en el acceso a sus centros de trabajo incluyen como premisa de diseño la accesibilidad a los mismos de personas con discapacidad.

Como vía de facilitar el uso de los productos que comercializa, estos son rotulados con lenguaje Braille para invidentes, de forma que sean utilizables por éstos de forma autónoma y así consigan de forma plena los objetivos para los que están diseñados. Asimismo, ROVI adapta el puesto de trabajo y las herramientas de trabajo a las necesidades de los empleados que los van a utilizar.

Para ROVI también es importante que sus empleados estén sensibilizados con las dificultades que tienen las personas con discapacidad. Por ello, de forma paralela a las acciones para favorecer la accesibilidad, ROVI promueve la sensibilización como primera herramienta para combatir las barreras de las personas con discapacidad. En este sentido, desarrolla actividades de voluntariado corporativo en colaboración con entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la integración social de personas con discapacidad mental e intelectual.

De esta forma, los empleados pueden conocer de primera mano las principales barreras que las personas con discapacidad deben superar en el día a día. Estas actividades son difundidas a través del canal de televisión interna de la empresa y de las publicaciones internas periódicas. Con ello, se comparte con los empleados el compromiso de la Compañía con la accesibilidad y la inclusión y se trata de concienciar sobre la discapacidad y combatir la discriminación que sufre este colectivo.

#### **4.7.- Igualdad**

ROVI tiene la convicción de que la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es imprescindible para que todo el talento disponible sea aprovechado en la empresa y no quede oculto y sin utilizar como consecuencia de prácticas que impidan o limiten su plena expresión.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa está comprometida con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de su política de recursos humanos.

Asimismo, ROVI está comprometida con la no discriminación por razón de género ni de ninguna otra condición personal en los procesos de selección, promoción, desarrollo profesional y en la política de compensación con la cual se retribuye a las personas que trabajan.

En aplicación de este compromiso, la empresa desarrolla una actividad integral que abarca los siguientes ámbitos: Plan de Igualdad, Código Ético, Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral y Sexual y Canal Ético.

ROVI ha contado hasta el año 2019 con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en aplicación de la legislación vigente hasta ese año. Derivada de este plan, se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades, que ha tenido como misión principal realizar un diagnóstico y un seguimiento de las medidas implantadas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como para fomentar la incorporación de nuevas acciones en esta materia.

Con la publicación en 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ROVI ha iniciado el proceso de elaboración de un nuevo Plan de Igualdad que recoja todos los requerimientos del Real Decreto y que mejore el actual. Para ello, ha constituido la Comisión Negociadora del Plan, en cuyo seno, con carácter previo, se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con las representaciones legales de las personas trabajadoras. El diagnóstico contendrá al menos las materias referentes a proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y

prevención del acoso sexual y por razón de sexo. El resultado del Plan será un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El compromiso de ROVI con la igualdad y la no discriminación también se recoge en el Código Ético de la Compañía y en los principios que rigen los programas y acciones formativas.

Por otra parte, ROVI no tolera el acoso y rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral, el abuso de autoridad en el trabajo o cualquier otra forma de acoso o conducta que genere un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de los empleados. Por ello, ROVI cuenta con un Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral y Sexual en el puesto de trabajo que todos los empleados tienen obligación de conocer y respetar.

Finalmente, para garantizar un adecuado tratamiento y respuesta a las denuncias que pueda recibir informando de la vulneración del protocolo citado, del Código Ético o, en general, sobre las distintas políticas y procedimientos aprobadas, ROVI ha puesto a disposición de sus empleados, proveedores, socios comerciales, agentes y colaboradores un Canal Ético. El Reglamento del Canal Ético regula el procedimiento a seguir para la gestión y tramitación de las denuncias y notificaciones recibidas y garantiza que, ante una actuación potencialmente contraria a los principios y valores de la empresa, ésta pueda reaccionar de manera rigurosa, eficaz y diligente.

## **5.- DERECHOS HUMANOS**

### **5.1.- Principales Riesgos**

El Grupo ROVI opera en España y en la Unión Europea (UK, Alemania, Italia, Francia, Polonia y Portugal) a través de filiales; habida cuenta que se trata de territorios en los que existe una legislación que protege los derechos humanos de manera más que suficiente, no se identifican riesgos en esta materia que se puedan derivar de forma directa de la actividad del Grupo ROVI.

Por otro lado, más del 90% de los proveedores del Grupo ROVI operan en países pertenecientes a la Unión Europea, y aquellos que desarrollan su actividad fuera de la Unión Europea lo hacen en países que gozan de un reconocido prestigio en la Comunidad Internacional.

En todo caso, el Grupo ROVI entiende que el principal riesgo que afecta a la organización en materia de derechos humanos proviene del posible incumplimiento que alguno de sus proveedores podría realizar en esta materia.

Adicionalmente, en el Modelo de Prevención de Delitos se analizó la posible existencia de algún riesgo relacionado con (i) el delito contra los ciudadanos extranjeros y el (ii) delito de trata de seres humanos, y se concluyó que dentro de la organización del Grupo no existen dichos riesgos a día de hoy.

### **5.2.- Políticas y compromisos**

Tal y como se desprende del Código Ético, ROVI se compromete a apoyar activamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos y exige a sus empleados el cumplimiento de dichos principios en la actividad diaria del Grupo. La Compañía combate las prácticas que atentan contra la dignidad de las personas y la discriminación laboral.

ROVI apoya, mediante su adopción y divulgación, la integración de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como de otros instrumentos internacionales, especialmente en los ámbitos de los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Adicionalmente, el Grupo ROVI cuenta con un Código Ético para Proveedores en el que se establece que todos los proveedores deberán respetar la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, reconocidos internacionalmente. En concreto, el Código Ético para Proveedores exige que todos ellos cumplan con los siguientes principios:

- Eliminación del trabajo forzoso.
- Eliminación del trabajo infantil.
- Respeto del derecho de asociación y negociación colectiva.
- Igualdad de oportunidad y no discriminación.
- El proveedor deberá proporcionar un entorno de trabajo justo, libre de violencia de cualquier tipo.
- Respeto por la legislación vigente en materia de jornada laboral y remuneración.



### **5.3.- Resultados de la aplicación de las políticas**

- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos:

El Grupo ROVI aplica el Convenio Colectivo de la Industria Química en todo su negocio en España, del mismo modo que cumple con la legislación laboral vigente en cada momento en todos los territorios que opera. Adicionalmente, cuenta con los siguientes procedimientos y medidas:

- El Grupo ROVI cuenta con un Canal Ético a través del cual todos los empleados deben comunicar cualquier situación que pueda suponer un incumplimiento de (i) la legislación vigente, (ii) las normas y códigos a los que el Grupo ROVI se ha adherido de forma voluntaria, (iii) las políticas internas del Grupo, (iv) el Modelo de Prevención de Delitos o (v) las normas contables y financieras. Dicho Canal Ético cuenta con un Reglamento que fue aprobado por el Consejo de Administración en fecha 7 de noviembre de 2017 y es gestionado por un Comité Gestor. Asimismo, el Departamento de Cumplimiento reporta periódicamente las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético al Comité de Cumplimiento, a la Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración.
- El Grupo cuenta con un Protocolo en materia de Acoso Moral y Sexual.
- Existe representación legal de los trabajadores en los centros de trabajo de Julián Camarillo, San Sebastián de los Reyes y Alcalá de Henares.

- Número de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos:

No se ha recibido ninguna denuncia relacionada con casos de vulneración de derechos humano.

- Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenidos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil:

Nos remitimos a lo mencionado en el primer punto del presente epígrafe “Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos”.

## **6.- CORRUPCIÓN Y SOBORNO**

### **6.1.- Principales Riesgos**

El Grupo ROVI cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos en el que se analizan los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno. Los principales riesgos detectados en esta materia son:

1. Relaciones con las Administraciones Públicas y/o cargos políticos, nacionales o extranjeros, por cualquier motivo relacionado con las actividades del Grupo; por ejemplo: (i) recepción y gestión de inspecciones por parte de distintas autoridades, (ii) obtención de autorizaciones y licencias relacionadas con las actividades del Grupo, (iii) suscripción y firma de contratos públicos (suministro de medicamentos), (iv) relaciones con profesionales sanitarios, y (v) solicitud de subvenciones y fondos públicos europeos.
2. Gestión de los procesos de contratación de obras y servicios con terceros, relacionados con las actividades desarrolladas por el Grupo ROVI.
3. Celebración de acuerdos de donación y patrocinio con entidades públicas o privadas.

Dichos riesgos fueron identificados en el marco del análisis de riesgos penales efectuado al amparo de lo previsto en el artículo 31 bis del Código Penal, que exige “*identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos*”. La evaluación de riesgos fue elaborada por un consultor externo, aprobada por la Comisión de Auditoría y el Consejo de Administración, y es revisada anualmente por parte del Departamento de Cumplimiento del Grupo, mediante la ayuda de un consultor externo.

### **6.2.- Políticas y compromisos**

Para detectar y prevenir los riesgos de corrupción y soborno, el Grupo ROVI cuenta con las siguientes políticas y procedimientos:

- El Código Ético de ROVI (cuya actualización fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 19 de febrero de 2018) recoge el compromiso de ROVI de luchar contra la corrupción y el soborno, en concreto, en el Código Ético se rechaza de forma expresa cualquier práctica que incluya el soborno o la corrupción como vía para la obtención de una decisión favorable para las empresas del Grupo ROVI, y se prohíbe cualquier práctica cuyo fin sea hacer negocios a través de medios indebidos. De igual modo, el Código Ético prohíbe que cualquier empleado de ROVI pueda ofrecer a un tercero cualquier tipo de beneficio que pretenda influenciar o que se haga con la intención de influenciar de manera ilícita la capacidad de ese tercero para adoptar decisiones empresariales objetivas y legítimas. Asimismo, los empleados de ROVI tienen expresamente prohibido aceptar cualquier forma de corrupción o soborno que sea ofrecido por un tercero.
- El Grupo cuenta con una Política Anticorrupción (cuya actualización fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 19 de febrero de 2018) que prohíbe (i) cualquier forma de cohecho, (ii) la corrupción entre particulares y (iii) el tráfico de influencias; y en la que se recogen las pautas de actuación y las precauciones que todos los empleados del Grupo ROVI deben seguir para prevenir y mitigar los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno. En dicha Política se recogen también las normas sobre atenciones, regalos y hospitalidades.

- La actividad de comercialización de medicamentos del Grupo ROVI está sujeta al Código de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica (CBPIF), lo que implica que todas las interrelaciones con profesionales sanitarios se ajustan a lo establecido en dicho Código.

### **6.3.- Resultados de la aplicación de las políticas**

- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno

Adicional a las políticas expuestas en el epígrafe anterior, el Grupo cuenta con las siguientes medidas:

- El Grupo tiene encomendada la gestión y supervisión de los riesgos penales a la Comisión de Auditoría, quien, a su vez, ha delegado la gestión ordinaria de dichos riesgos en un Comité de Cumplimiento que asesora al Grupo en esta materia y en el Departamento de Cumplimiento. Tanto el Comité de Cumplimiento como el Departamento de Cumplimiento cuentan con un Estatuto que regula su funcionamiento y en el que se describen sus obligaciones en esta materia.
- El Grupo ROVI cuenta con un Departamento de Supervisión Deontológica que tiene por objeto vigilar el cumplimiento del CBPIF. Asimismo, el Grupo es objeto de auditorías trimestrales en esta materia realizadas por un auditor independiente.
- El Grupo ROVI cuenta con un Canal Ético a través del cual todos los empleados deben comunicar cualquier situación que pueda suponer un incumplimiento de (i) la legislación vigente, (ii) las normas y códigos a los que el Grupo ROVI se ha adherido de forma voluntaria, (iii) las políticas internas del Grupo, (iv) el Modelo de Prevención de Delitos o (v) de las normas contables y financieras. Dicho Canal Ético cuenta con un Reglamento que fue aprobado por el Consejo de Administración en fecha 7 de noviembre de 2017 y es gestionado por un Comité Gestor. Asimismo, el Departamento de Cumplimiento reporta periódicamente las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético al Comité de Cumplimiento, a la Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración.
- El Modelo de Prevención de Delitos es revisado anualmente por un consultor externo, que verifica el grado de eficacia de éste y propone recomendaciones y mejoras.
- El Grupo ROVI cuenta con un procedimiento de aprobación de contratos, que incluye, entre otros, la revisión de los siguientes departamentos: legal, propiedad intelectual e industrial, y cumplimiento.
- El Grupo cuenta con una política de pagos y una política de dietas y gastos.

- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

ROVI tiene la consideración de entidad NO sujeta a efectos de lo previsto en el artículo 2 de la Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.

No obstante, ROVI cuenta con distintos procedimientos para luchar contra el blanqueo de capitales. A continuación, se listan todos ellos:

- El proceso de alta de cualquier nuevo proveedor del Grupo exige la presentación de la siguiente documentación: (i) tarjeta de identificación fiscal o tarjeta de residente fiscal en España para proveedores extranjeros y (ii) certificado de titularidad de cuenta bancaria. Adicionalmente, se debe cumplimentar un formulario de alta de proveedor con distinta información.

- El proceso de alta de un nuevo cliente requiere la presentación de la siguiente documentación: (i) cumplimentación de la plantilla de alta de nuevo cliente, en la que se solicita la siguiente información: denominación social, domicilio social, datos de contacto y datos bancarios, (ii) copia del CIF o documento equivalente, (iii) en el caso de que se trata de clientes del área de comercialización de medicamento, adicionalmente, se solicita copia de la autorización como distribuidor de producto farmacéutico.
- Todos los pagos se tramitan en SAP (nuestro ERP), no se hacen pagos fuera de SAP, y el cliente / proveedor sólo está dado de alta en SAP si se ha proporcionado la mencionada documentación.
- Existe una política de selección de proveedores que incluye un listado de los criterios que se utilizan para seleccionar cada tipo de proveedor. Dicha política prevé una evaluación inicial y otra periódica. Con ello se configura un listado de proveedores homologados custodiado por el Departamento de Calidad.
- Política de contratación y pago a proveedores: (i) proveedores con volumen anual por encima de 100.000 euros tengan siempre contrato debidamente firmado, (ii) regula cómo se deben enviar y registrar las facturas y (iii) los medios de pago aceptados.
- Política para el reembolso de gastos y pago de dietas: (i) exige que ROVI tan sólo reembolsa los siguientes gastos: transporte, alojamiento, comida (dieta) y otros: Fotocopias / Papel / Sobres / Mensajería / Correos / Tóner / Tinta; Libros / Publicaciones; Alquiler Proyector; Cuota Colegiado; Cursos / Formación; Ajustes Tipo de Cambio. El reembolso de gastos va precedido de la correspondiente nota de gastos a la que se debe acompañar la documentación soporte de los mismos (facturas, etc.). Los empleados deben satisfacer los gastos en los que incurren con ocasión de su prestación de servicios de forma preferente con la tarjeta de crédito corporativa, y se deben minimizar los pagos en efectivo.
- El Grupo ROVI acepta los siguientes medios de pago para los cobros:
  - Transferencia - 61%
  - Recibo domiciliado - 38%
  - Cheques, pagares - 1%
  - Efectivo y TPV (únicamente en el negocio de la sociedad Panquímica - supone alrededor del 5% del total de cobros en la sociedad Panquímica y un 0,5% del total del Grupo).
- El Grupo ROVI acepta los siguientes medios de pago en pago:
  - Confirming
  - Transferencia bancaria
  - Domiciliación
  - Cheque nominativo: únicamente para pago de ponencias a profesionales sanitarios, la factura media a ponentes es de 500 €.

- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

El Grupo ROVI cuenta con un Procedimiento para la Gestión de Donaciones en el que se describe el proceso que ha de seguirse para aprobar una donación. Como parte de dicho procedimiento, el Grupo ha nombrado un Comité de Donaciones que es quien evalúa y, en su caso, aprueba o deniega las solicitudes de donación del Grupo. Dicho procedimiento entró en vigor en el mes de julio de 2018 y fue modificado el 6 de noviembre de 2019.

## **7.- INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD**

### **7.1.- Compromiso con el desarrollo sostenible**

ROVI desempeña su actividad en distintos centros de trabajo ubicados en Madrid, Alcalá de Henares, Pozuelo de Alarcón y San Sebastián de los Reyes (Comunidad de Madrid) y en Granada (Andalucía). Además, cuenta con una amplia red comercial desplegada por todo el territorio español compuesta por más de 250 personas y ha abierto filiales en Alemania, Francia, Italia, Polonia, Portugal y Reino Unido. Desde estas sedes, ROVI contribuye al desarrollo local mediante el mantenimiento y creación de empleo estable y de calidad, en el que un 53% de sus empleados tiene titulación superior. En 2019 ROVI ha seguido la línea de crecimiento de empleo, como se deriva de los datos de plantilla recogidos en el apartado 4.1 Empleo del presente informe y ha anunciado recientemente la futura construcción de un nuevo centro de producción en la provincia de Granada, que supondrá la creación de nuevos puestos de trabajo cualificado.

Consciente de la necesidad de contribuir como empresa al desarrollo económico y social de las zonas en las que está presente, ROVI lleva a cabo una gran variedad de actividades en el ámbito local, que persiguen los objetivos generales de contribuir de forma activa al progreso social, la promoción de la salud, el fomento de la investigación, el compromiso con la formación y la protección del medio ambiente. A continuación, se enumeran algunas de las acciones puestas en marcha a lo largo del año 2019:

#### Protección social e integración

- Fundación Manantial, con la que ROVI ha puesto en marcha un programa de empleo en la planta de Alcalá de Henares de personas con enfermedad mental.
- Down Granada trabaja en la inserción laboral de jóvenes granadinos con Síndrome de Down en empresas locales y ha colaborado con ROVI en la incorporación y formación de una de sus jóvenes para la realización de tareas administrativas en la planta del Parque Tecnológico de la Salud (Granada).
- Fundación Prodis, con la que ROVI ha ampliado su programa de empleo de jóvenes con discapacidad intelectual con una nueva incorporación en la sede de Pozuelo (Madrid).
- Cruz Roja Granada, con la que ROVI colabora en sus proyectos de asistencia y protección a la infancia y mayores de la provincia de Granada.
- Proyecto Hombre Granada, a través del programa Capacitics, orientado a la capacitación de madres, padres y profesionales educadores como instructores en el uso de las TIC por parte de jóvenes y adolescentes.

#### Discapacidad

- Fundación Prodis, cuyo centro especial de empleo ha realizado varios trabajos de impresión para ROVI como camisetas, gorras, etc. En 2019, Prodis se encargó del diseño de 1.300 botellas reutilizables que se repartieron a los empleados de ROVI para promover la reducción de plásticos de un solo uso durante la campaña #PlásticosCero.
- ISS Facility Services (Gelim), que desempeña servicios de limpieza de las oficinas de ROVI.
- Ilunion, que se encarga de los servicios de lavandería de ropa de fábrica.
- Fundación También, con la que ROVI colabora en la organización de voluntariados corporativos (ver más adelante) y para la compra de material para la práctica de esquí adaptado en Sierra Nevada (Granada).

- Fundación Deporte & Desafío, a la que ROVI apoya en la formación de monitores de esquí para la práctica del esquí adaptado, así como el curso de formación para personas con discapacidad que realiza cada año en Sierra Nevada (Granada).

#### Difusión del conocimiento

- TedxTalks Realejo, evento de conferencias locales cuya temática se centra en la innovación y el emprendimiento, a partir de experiencias personales de distinta índole. El 25 de mayo de 2019 se celebró la primera edición de estas charlas en Granada, que contaron con el patrocinio de ROVI.
- IV Premios OCARE (Observatorio de la Comunicación y la Acción de Responsabilidad Empresarial), que reconocen las mejores campañas de comunicación de las empresas en el ámbito de la RSC y que, un año más, contaron con el patrocinio de ROVI.

#### Voluntariados corporativos y carreras solidarias

De la mano de muchas de estas fundaciones se ha ampliado la oferta de actividades de voluntariado corporativo, para que los empleados de ROVI conozcan el mundo de la discapacidad en primera persona gracias a nuestras jornadas de deporte inclusivo como el Campus de Esquí Adaptado en Sierra Nevada (Granada), el Descenso del Sella Adaptado (Asturias), la VIII Carrera Popular Madrid También Solidario, la ruta de ciclismo adaptado por el Anillo Verde (Madrid) o la de Multideporte (Madrid).

En 2019, ROVI inició la colaboración con Apadis, asociación de familiares de personas con discapacidad intelectual de San Sebastián de los Reyes, mediante la organización de una actividad de voluntariado corporativo en la que un grupo de empleados y sus familias, junto a voluntarios de la fundación, pintaron el hall de entrada de su centro ocupacional en San Sebastián de los Reyes.

Adicionalmente, en línea con la promoción de hábitos de vida saludables y de la práctica deportiva, ROVI mantuvo en 2019 su colaboración con carreras populares y pruebas emblemáticas como son:

- VII Carrera Solidaria por la Salud Mental, de la Fundación Manantial (17 de febrero), Madrid.
- II Carrera Solidaria Medicusmundi Sur, de Medicusmundi Sur (1 de junio), Granada.
- Carrera Cruzando la meta, de Cruz Roja Granada (20 de octubre), Granada.
- 8ª Carrera Popular Madrid También Solidario, de Fundación También (28 de octubre), Madrid.
- XX Carrera de las Empresas, de Actualidad Económica (15 de diciembre), Madrid.

En 2019, 121 empleados de ROVI participaron en alguna de las actividades programadas por el área de RSC y un 16,5% de ellos han realizado dos o más actividades de voluntariado durante el ejercicio 2019.

#### Comité de Donaciones

En 2019 ROVI ha continuado con el trabajo del Comité de Donaciones que canaliza las peticiones de colaboración que recibe ROVI de organizaciones sanitarias y entidades de carácter social o humanitario. Su misión es la de revisar cada solicitud y comprobar que cumple la legislación, el Código de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica, el Código Ético de ROVI y la Política corporativa de Responsabilidad Social Corporativa. Entre las propuestas de carácter social y humanitario aprobadas en el 2019 por el comité de donaciones se distinguen:

- Cooperación internacional
  - Fundación Recover, cooperando con sus programas de mejora de la asistencia sanitaria en África.
  - Fundación para el Desarrollo Integral de los Pueblos, con la que ROVI colabora en la adquisición de material docente y didáctico para colegios del Callao (Perú).
  
- Protección social:
  - Fundación La Sal de la Tierra (Alcalá de Henares), mediante la donación de material de cocina industrial que ha reutilizado para los comedores sociales que tiene distribuidos en Alcalá de Henares, Alicante y Vigo.
  - Fundación Pilares, que tiene por objeto la orientación y asistencia a personas con un alto grado de dependencia.
  - Club Deportivo Elemental Entrevías-El Pozo, club sin ánimo de lucro que tiene por objeto promover el deporte y la participación en competiciones deportivas de niños y adolescentes en riesgo de exclusión social.

#### Compromiso con la investigación

ROVI está plenamente implicada en el apoyo a la investigación médica y destina una parte importante de sus recursos a impulsarla. Aunque en ocasiones la coyuntura económica es de especial dificultad, es labor de todos priorizar la investigación y desarrollo para dar respuesta a los grandes desafíos en materia de salud. Por ello, durante los últimos años viene desarrollando una intensa actividad en investigación para fomentar la prevención y el conocimiento de ciertas enfermedades con el fin de mejorar la salud y calidad de vida de los pacientes.

Al mismo tiempo, ROVI está volcada en el apoyo a la investigación colaborativa, siendo consciente de que la formación de consorcios de investigación es hoy una necesidad y exigencia de la “sociedad del conocimiento” por lo que desde hace años se esfuerza en mantener acuerdos de cooperación con otras compañías referentes líderes del sector, empresas biotecnológicas, spin-offs, Universidades y Centros Públicos de Investigación reflejando así su compromiso en la creación de un ecosistema dinámico de conocimiento de excelencia a nivel nacional, interinstitucional y multidisciplinario.

Esta labor investigadora se refleja en el apoyo recibido en las principales líneas de investigación de la Compañía por importantes organismos nacionales como son el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) y la Corporación Tecnológica de Andalucía (CTA), los cuales han realizado varias visitas de evaluación y seguimiento de proyectos durante la anualidad 2019.

La Compañía también colabora con sociedades científicas de distinta índole en el apoyo del afán innovador de los profesionales sanitarios. Ejemplo de ello son los Premios SEFH/ROVI al Desarrollo de la Farmacia Hospitalaria que desde hace tres años se entregan junto a la Sociedad Española de Farmacia de Hospital (SEFH) y con los que se reconocen a aquellos proyectos que supongan una aportación de soluciones innovadoras y beneficiosas para el bienestar y calidad de vida de los pacientes.

### Compromiso con la formación

Con el objetivo de que estudiantes cualificados accedan al entorno laboral, mejoren sus habilidades, conocimientos y experiencia, la Compañía tiene en marcha un programa de prácticas en la empresa. Para ello, existen convenios de colaboración con 73 centros de formación (universidades, institutos, centros de formación reglada y escuelas de negocio) de toda España. Estas prácticas ayudan a los estudiantes a iniciarse en la vida laboral dentro de un ambiente de trabajo profesional. En 2019, ROVI seleccionó a 45 becarios de los que 11 pasaron a contrato laboral en la Compañía antes de la finalización de su beca.

### **7.2.- Subcontratación y proveedores**

La Política General de RSC del Grupo establece, como principio de actuación, que sus proveedores deben encontrar en ROVI un aliado para conseguir así un beneficio mutuo. Para ROVI es imprescindible asegurar una cadena de suministro que respete los principios de responsabilidad social corporativa asumidos por el Grupo, de ahí que uno de sus principales compromisos sea promocionar los valores relacionados con la RSC entre proveedores y subcontratistas de bienes y servicios.

Los proveedores son un grupo de interés estratégico para las actividades de ROVI. Es por ello por lo que establece una serie de principios de actuación específicos alineados con los principios y valores de la Compañía y dirigidos a reforzar la sostenibilidad y el beneficio competitivo de la cadena de valor.

Como se ha indicado en apartados anteriores, el Grupo ROVI cuenta con un Código Ético para Proveedores en el que se establece que todos los proveedores deberán respetar la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, reconocidos internacionalmente. En concreto, el Código Ético para Proveedores exige que todos ellos cumplan con los siguientes principios:

- Eliminación del trabajo forzoso.
- Eliminación del trabajo infantil.
- Respeto del derecho de asociación y negociación colectiva.
- Igualdad de oportunidad y no discriminación.
- Entorno de trabajo justo, libre de violencia de cualquier tipo.
- Respeto por la legislación vigente en materia de jornada laboral y remuneración.

Al igual que la Compañía mantiene un foco constante en términos de igualdad de oportunidades, seguridad laboral y cuidado del medio ambiente, invita a todos sus proveedores a que garanticen estos factores y manifiesten su compromiso con unos principios básicos de ética y conducta profesional. Para ello, al mismo tiempo que ROVI las desarrolla internamente, trata de implicar a proveedores y subcontratistas en la adopción de las mejores prácticas de responsabilidad social corporativa para la regulación de sus actividades de acuerdo con los estándares incluidos en la certificación SA-8000, SGE-21 o similar.

Cabe destacar que, como se ha indicado anteriormente, más del 90% de los proveedores del Grupo ROVI operan en países pertenecientes a la Unión Europea, y aquellos que desarrollan su actividad fuera de la Unión Europea lo hacen en países que gozan de un reconocido prestigio en la Comunidad Internacional, por lo que el incumplimiento de proveedores en materia de Derechos Humanos se considera limitado y controlado.



Adicionalmente, en materia medioambiental, como se ha comentado, ROVI se compromete a trabajar en un esfuerzo común con sus proveedores y contratistas para minimizar el impacto de sus actividades en el medio ambiente y los riesgos derivados tanto para su seguridad y salud como para la de sus trabajadores.

ROVI cuenta con un procedimiento de selección y seguimiento de proveedores en el que se incluye un listado de los criterios que se utilizan para seleccionar cada tipo de proveedor. Dicho procedimiento prevé una evaluación inicial y otra periódica. Con ello, se configura un listado de proveedores homologados custodiado por el Departamento de Calidad.

Existe, además, una Política de contratación y pago a proveedores con el objetivo de establecer un marco de relaciones con proveedores y acreedores común para toda la Compañía en la que se establece que: (i) proveedores con volumen anual por encima de 100.000 euros tengan siempre contrato debidamente firmado, (ii) regula cómo se deben enviar y registrar las facturas y (iii) los medios de pago aceptados.

Se realizan auditorías in situ en las que se comprueba que los proveedores operen en conformidad con las regulaciones nacionales y locales, que no haya incumplimientos importantes en materia de seguridad laboral y que no se lleven a cabo prácticas que atenten contra los derechos de los trabajadores. Entre otros aspectos, los auditores se aseguran de que se proporciona un ambiente de trabajo seguro, se cumplen las legislaciones en materia medioambiental y los empleados no son sometidos a abuso o discriminación.

De manera complementaria, con motivo de la continua revisión y mejora de las políticas fiscales de ROVI en términos de evasión y prevención de blanqueo de capitales, se actualiza y sigue distribuyéndose el procedimiento interno en relación con la Doble Imposición. Durante el año 2019, se impartieron internamente formaciones al personal de la Compañía que trata con los proveedores, locales y extranjeros, para comunicar la importancia del certificado de residencia a efectos del Convenio de Doble Imposición y evitar incurrir en riesgos fiscales.

Por último, en el año 2019 y con motivo de un proceso de fusión por absorción en nuestro grupo de empresas Laboratorios Farmacéuticos ROVI y sociedades dependientes, se ha llevado a cabo una Política de Comunicación y Transparencia a nuestros proveedores. Con ese motivo, se han enviado comunicados con información fiscal completa sobre la fusión tanto de forma electrónica como en papel a aquellas empresas menos digitalizadas, se ha dado orientación para que puedan actualizar los datos maestros de nuestras sociedades en sus sistemas y se han habilitado varias líneas de teléfonos para resolución de dudas sobre facturación o pedidos.

### **7.3.- Consumidores**

Por su naturaleza, productos destinados a mejorar la salud de los pacientes, los medicamentos y productos sanitarios requieren para su administración o uso final la indicación de un profesional sanitario que es quien determina cuál es el mejor abordaje terapéutico para un paciente en particular. Así, los medicamentos y productos sanitarios de prescripción son aquellos que llegan a los pacientes bajo la indicación previa de un médico, mediante receta, ya sea para su dispensación a través de oficinas de farmacia o su administración en centros sanitarios. Existe, además, una tercera categoría, la de los medicamentos sin receta (OTC) que no necesitan prescripción médica pero que son obtenidos a través de las farmacias con indicación del farmacéutico.

La mayoría de los medicamentos y productos sanitarios de ROVI están dentro de los considerados “de prescripción médica”, lo que supone que llegan a los pacientes a través de la indicación de un profesional sanitario. Por tanto, los “consumidores” de ROVI se agrupan en tres grandes grupos:

- Clientes: principalmente mayoristas que luego distribuirán a farmacias, pero a los que hay que dar servicio.
- Pacientes.
- Profesionales sanitarios: médicos, personal de enfermería o farmacéuticos.

#### Privacidad de los datos

Grupo ROVI tiene el compromiso de proteger la información personal de clientes, pacientes y profesionales, compromiso que se ha materializado en la adopción de diversas medidas y en el establecimiento de distintos procedimientos encaminados a garantizar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos que se tratan, así como a salvaguardar los derechos y libertades de las personas.

En el marco de este proceso de adaptación a la regulación europea, determinado a dar cumplimiento a los principios relativos al tratamiento de los datos y a las nuevas obligaciones normativas, ROVI ha nombrado un Delegado de Protección de Datos entre cuyas funciones se incluye la de asesorar al Grupo en el cumplimiento del nuevo marco regulatorio.

En relación con la información de los pacientes, Grupo ROVI cuenta con procedimientos específicos que regulan el tratamiento de datos de carácter personal tanto en el ámbito de la farmacovigilancia como en el de operaciones clínicas. En estos procedimientos se establece desde cómo dar cumplimiento a la obligación de informar, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Agencia Española del Medicamento establecidas en la *Guía para la correcta elaboración de un modelo de hoja de información al paciente y consentimiento informado*, hasta el ejercicio de derechos de los interesados y la respuesta al mismo. Además, en el procedimiento de tratamiento de datos de carácter personal en farmacovigilancia se contempla el supuesto de que el notificador de una reacción adversa a un medicamento sea un profesional sanitario o una persona distinta al paciente con el objeto de garantizar el correcto tratamiento de datos de carácter personal de cualquier sujeto; y el procedimiento de tratamiento de datos en operaciones clínicas regula no solo el tratamiento de datos de los pacientes sometidos a ensayos clínicos sino el de todos los sujetos, incluyendo el personal del ensayo.

En relación con los profesionales, Grupo ROVI ha llevado a cabo una profunda revisión y actualización de sus políticas de privacidad para garantizar el tratamiento leal, transparente y lícito de la información personal en la interrelación con éstos para promover la mejora en la atención a los pacientes, estableciendo correctamente las bases legitimadoras del tratamiento y los mecanismos necesarios para recabar el consentimiento para que el tratamiento de los datos se sustente en el mismo.

En relación con los clientes, teniendo en cuenta que la práctica totalidad de ellos son personas jurídicas y, por tanto, sus datos están excluidos del ámbito de aplicación de la normativa de protección de datos de carácter personal, Grupo ROVI aplica la legislación vigente para garantizar la seguridad de los datos de sus empleados y otros terceros cuyo tratamiento sea necesario para el desarrollo de la relación contractual y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizados.

Medidas para la salud y la seguridad de los pacientes y profesionales

Los clientes, incluido el cliente potencial, profesionales sanitarios y pacientes son la base del negocio y, por ello, Grupo ROVI asume los siguientes compromisos:

- a) Apostar por fármacos innovadores como motor de crecimiento de ROVI.
- b) Prestar especial atención a la protección de la salud y seguridad de los clientes y pacientes a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos, mediante el cumplimiento estricto de la legislación aplicable.
- c) Mantener la debida confidencialidad en el tratamiento de sus datos.
- d) Gestionar y resolver sus consultas y reclamaciones en el plazo más breve posible.
- e) Realizar un seguimiento de la experiencia del cliente, mediante encuestas que midan su satisfacción y por otros medios y sistemas que permitan una escucha activa y permanente del cliente en todos aquellos procesos y operaciones en los que este se relaciona con la Compañía.
- f) Mantener canales de comunicación adecuados y eficientes utilizando, para ello, los medios que mejor se adapten.
- g) Respetar y cumplir las normas que regulan las actividades de comunicación y marketing y asumir los códigos voluntarios que dan transparencia y veracidad a dichas acciones.

Garantizar la calidad, seguridad y eficacia de los productos que la Compañía pone en el mercado es el objetivo principal de ROVI y de todas las personas que la forman. Para ello, todas las empresas del Grupo tienen establecidos procedimientos que describen los controles realizados en todas las fases de los procesos, desde la investigación y desarrollo de productos, la recepción de materias primas, materiales de acondicionamiento, producción, almacenamiento y distribución, hasta el consumo de los clientes.

Los estándares fijados cumplen totalmente con las exigencias internas de la Compañía, pero también con las externas que imponen los organismos reguladores de los distintos productos que forman la cartera de ROVI.

Con el fin de evaluar el cumplimiento de estos procedimientos, en todas las instalaciones del Grupo se realizan auditorías internas periódicamente. Anualmente, además, se realizan revisiones por Dirección en la que se analizan los principales puntos de mejora de las organizaciones.

Por otra parte, las auditorías de calidad de entidades externas muestran el compromiso con la mejora continua y con el mantenimiento de altos estándares de calidad.

Además, y en función de la frecuencia establecida en la legislación aplicable a los productos, todas las empresas del Grupo son inspeccionadas por las Autoridades Sanitarias tanto españolas como de los países a los que los productos son exportados.

ROVI tiene, asimismo, implantado un Sistema de Farmacovigilancia que permite detectar las posibles reacciones adversas (cualquier respuesta a un medicamento nociva y no intencionada) que se produzcan con los medicamentos y productos sanitarios de ROVI. Este sistema lleva a que, en el caso que sea comunicada una reacción adversa, el departamento de Farmacovigilancia analice si puede deberse a un problema de calidad y/o seguridad, de forma que se ponga en marcha el proceso de detección de señales que ROVI tiene implantado y que permite detectar cualquier cambio en el balance beneficio/riesgo de los medicamentos de ROVI.

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
 Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

Este sistema de Farmacovigilancia permite una monitorización continua de la seguridad de sus medicamentos evaluando la información de seguridad que recibe a través de las diferentes vías, como por ejemplo, notificaciones espontáneas de pacientes y profesionales sanitarios, autoridades sanitarias, estudios o publicaciones en la literatura científica.

El Departamento de Farmacovigilancia de ROVI tiene habilitado un canal de comunicación mediante correo electrónico (farmacovigilancia@rovi.es) o llamada de teléfono [(+34) 91 021 30 00], ambos accesibles a través de la página web de la Compañía (www.rovi.es).

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

Cuando algún cliente o profesional sanitario se pone en contacto con ROVI para transmitir una reclamación o una queja, marca el instante en el que la Compañía pone en marcha un proceso de investigación, con el fin de identificar la causa e impedir que vuelva a repetirse. Esta investigación puede implicar a varios departamentos o, incluso, a los proveedores y/o subcontratistas. La eficacia de estas acciones es analizada, anualmente, en la revisión del sistema por la Dirección de ROVI.

Se considera consulta cualquier solicitud de información que ha realizado un cliente/profesional sanitario y/o paciente. En función del contenido de ésta, el tratamiento lo realizará un departamento u otros (Calidad; Farmacovigilancia o Medical Science Liaison) tanto en España como en filiales.

En el caso de que durante el tratamiento de una reclamación se detecte un posible riesgo para un paciente y/o profesional sanitario, el departamento de Calidad informa a Farmacovigilancia para proceder a la correcta gestión del caso (ver apartado anterior).

Se muestran, a continuación, los datos de reclamaciones y consultas de clientes realizadas en el negocio de distribución de ROVI.

		Lab. Fcos. Rovi	Pan Química	Lab. Fcos. Rovi establ. Permanente Portugal	Rovi GmbH (Alemania)	Rovi Biotech Limited (Reino Unido)	Rovi Biotech, S.R.L (Italia)	Rovi S.A.S (Francia)	TOTAL DISTRIBUCIÓN
<b>GENERAL</b>	Uds. Fabricadas / Uds. Distribuidas	17.343.883	27.513	57.932	603.395	144.641	1.998.454	0	<b>20.175.818</b>
<b>RECLAMACIONES DE CLIENTES</b>	Nº reclamaciones de clientes	100	0	11	118	11	12	0	<b>252</b>
	Reclamación / millón ud.	5,77	0,00	189,88	0,00	76,05	2,00	0,00	<b>12,09</b>
<b>CONSULTAS DE CLIENTES - CALIDAD + TERAPÉUTICAS</b>	Nº consultas de clientes	340	0	37	247	19	2	0	<b>645</b>
	Consultas / millón ud.	19,60	0,00	638,68	409,35	131,36	1,00	0,00	<b>31,97</b>

**7.4.- Información fiscal**

ROVI cuenta con una política fiscal corporativa que establece el modo de gestionar los asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia, pagar los impuestos de manera responsable y eficiente y promover relaciones cooperativas con los gobiernos, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios.

Como soporte a la práctica tributaria, ROVI cuenta con los servicios de un asesor fiscal externo que mantiene al Grupo actualizado en novedades en esta materia y aconseja en posibles dudas. Adicionalmente, revisa la preparación y presentación de los diferentes impuestos, así como la toma de decisiones en materia fiscal por parte del Grupo.

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
 Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

Con carácter general, ROVI presta especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias que resulten de aplicación en función del territorio en el que opere. En concreto, se presenta la siguiente información relativa a la fiscalidad en el ejercicio 2019 por país o Sociedad:

<u>En miles de euros</u>	<b>Beneficios antes de Impuestos</b>	<b>Impuestos sobre Beneficios Pagados</b>	<b>Subvenciones Públicas Recibidas</b>
Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A.	25.456	(8.085)	1.151
Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. establecimiento permanente Portugal	44	(15)	-
Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. establecimiento permanente Polonia	(58)	-	-
Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. establecimiento permanente Alemania	270	-	-
Rovi Pharma Industrial Services, S.A. (*)	33.131	-	-
Pan Química Farmacéutica, S.A. (*)	602	-	-
Gineladius, S.L. (*)	(42)	-	-
Rovi Escúzar, S.L.	(19)	-	-
Bertex Pharma GmbH	(2)	-	-
Rovi Biotech, Limited	24	-	-
Rovi Biotech, S.R.L.	390	(29)	-
Rovi Biotech, GmbH	412	-	-
Rovi S.A.S.	(581)	-	-
Rovi Biotech spółka z o.o	(24)	-	-
Rovi Biotech, Ltda.	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>(8.129)</b>	<b>1.151</b>

(\*) Estas sociedades forman parte del grupo fiscal 362/07 del que Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. es cabecera.

## 8.- ÍNCIDE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 FRENTE A GRI

Código	Información solicitada por la Ley 11/2018	Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)	Página EINF
<b>0.</b>	<b>Información general</b>		
<b>0.1</b>	<b>Modelo de negocio</b>		
0.1.a	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización)	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización	2-4
0.1.b	Presencia geográfica	102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos	4
0.1.c	Objetivos y estrategias de la organización	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5
0.1.d	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	6
<b>0.2</b>	<b>General</b>		
0.2.1	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	6
<b>1.</b>	<b>Cuestiones Medioambientales</b>		
<b>1.1</b>	<b>Información general</b>		
1.1.a	Una descripción de las <b>políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7-9
1.1.b	Los <b>resultados de esas políticas</b> , debiendo incluir <b>indicadores</b> clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	10-11
1.1.c	Los <b>principales riesgos</b> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los <b>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</b> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los <b>impactos</b> que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales <b>riesgos a corto, medio y largo plazo</b> .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	7-8
<b>1.1</b>	<b>Información detallada</b>		
<b>1.1.1</b>	<b>Información general detallada</b>		
1.1.1.1	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	-	9-11
1.1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	7-8
1.1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	9
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	8

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	8
<b>1.1.2</b>	<b>Contaminación</b>		
1.1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	9-12
<b>1.1.3</b>	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
1.1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-2 Insumos reciclados 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	9-12
<b>1.1.4</b>	<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
1.1.41	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente	12
1.1.42	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	-
1.1.43	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización	9-12
1.1.44	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético	9-12
1.1.45	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	9-12
<b>1.1.5</b>	<b>Cambio climático</b>		
1.1.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	9-12
1.1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	9-12
1.1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	9-12
<b>1.1.16</b>	<b>Protección de la biodiversidad</b>		
1.1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	-
1.1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	-
<b>2.</b>	<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>2.1</b>	<b>Información general</b>		
2.1.a	Una descripción de las <b>políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13-28
2.1.b	Los <b>resultados de esas políticas</b> , debiendo incluir <b>indicadores</b> clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13-28

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

	referencia utilizados para cada materia.		
2.1.c	Los <b>principales riesgos</b> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los <b>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</b> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los <b>impactos</b> que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales <b>riesgos a corto, medio y largo plazo</b> .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	13-28
<b>2.2</b>	<b>Información detallada</b>		
<b>2.2.1</b>	<b>Empleo</b>		
2.2.1.1	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	13-14
2.2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	13-14
2.2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	15-16
2.2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	102-38 Ratio de compensación total anual 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	16-17
2.2.1.5	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	17-18
2.2.1.6	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	-	17
2.2.1.7	El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	-
2.2.1.8	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	18
2.2.1.9	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	18-19
<b>2.2.2</b>	<b>Organización del trabajo</b>		
2.2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	18-19
2.2.2.2	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	20-22
2.2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 Permiso parental	22
<b>2.2.3</b>	<b>Salud y seguridad</b>		
2.2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	22-24
2.2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	23-24



**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

<b>2.2.4</b>	<b>Relaciones sociales</b>		
2.2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	24-25
2.2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	24
2.2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	23-25
<b>2.2.5</b>	<b>Formación</b>		
2.2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	25-26
2.2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	26
<b>2.2.6</b>	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>		
2.2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	27
<b>2.2.7</b>	<b>Igualdad</b>		
2.2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental	27-28
2.2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	27-28
2.2.7.3	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	26-27
<b>3.</b>	<b>Respeto a los derechos humanos</b>		
<b>3.1</b>	<b>Información general</b>		
3.1.a	Una descripción de las <b>políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	29
3.1.b	Los <b>resultados de esas políticas</b> , debiendo incluir <b>indicadores</b> clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	30
3.1.c	Los <b>principales riesgos</b> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los <b>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</b> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los <b>impactos</b> que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales <b>riesgos a corto, medio y largo plazo</b> .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	29

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
 Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

<b>3.2</b>	<b>Información detallada</b>		
3.2.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	29-30
3.2.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	29-30
3.2.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	29-30
<b>4.</b>	<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
<b>4.1</b>	<b>Información general</b>		
4.1.a	Una <b>descripción de las políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	31
4.1.b	Los <b>resultados de esas políticas</b> , debiendo incluir <b>indicadores</b> clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	32-33
4.1.c	Los <b>principales riesgos</b> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los <b>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</b> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los <b>impactos</b> que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales <b>riesgos a corto, medio y largo plazo</b> .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	31
<b>4.2</b>	<b>Información detallada</b>		

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
 Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

4.2.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	31-32
4.2.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	31-32
4.2.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	33
<b>5.</b>	<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>5.1</b>	<b>Información general</b>		
5.1.a	Una <b>descripción de las políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34-42
5.1.b	Los <b>resultados de esas políticas</b> , debiendo incluir <b>indicadores</b> clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34-42
5.1.c	Los <b>principales riesgos</b> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los <b>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</b> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los <b>impactos</b> que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los <b>principales riesgos a corto, medio y largo plazo</b> .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	34-42
<b>5.2</b>	<b>Información detallada</b>		
<b>5.2.1</b>	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
5.2.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	34-37
5.2.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	34-37
5.2.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	34-37

**LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
 Estado de Información no Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019

5.2.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	-	34-37
<b>5.2.2</b>	<b>Subcontratación y proveedores</b>		
5.2.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	37-38
5.2.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	37-38
5.2.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	37-38
<b>5.2.3</b>	<b>Consumidores</b>		
5.2.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	38-41
5.2.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	38-41
<b>5.2.4</b>	<b>Información fiscal</b>		
5.2.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	41-42
5.2.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	41-42
5.2.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	41-42