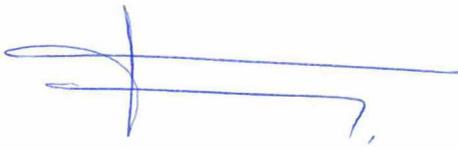


FORMULACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES Y DEL INFORME DE GESTIÓN

El Consejo de Administración de Becton Dickinson, S.A., Sociedad Unipersonal, con fecha 31 de Marzo de 2025, formula las cuentas anuales del ejercicio anual terminado el 30 de septiembre de 2024 adjuntas, que se componen del balance, el estado de flujos de efectivo, y de la memoria. Asimismo, formula el informe de gestión, que incluye como anexo el estado de información no financiera. Todos ellos firmados por el secretario del Consejo, firmando en esta página todos los Consejeros.



D. Peter E.M. De Rycker
Presidente



D. Alessandro Luino
Consejero



D. Mercedes Carmona Mariscal
Vocal y secretario

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 30 de septiembre de 2024**

BECTON DICKINSON, S.A. (Sociedad Unipersonal)

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Al accionista único de Becton Dickinson, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2024, de Becton Dickinson, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante la entidad) que forma parte del Informe de Gestión de la entidad.

El contenido del EINF 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 el "Anexo - Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la entidad. 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, así como aquellos otros criterios descritos, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Anexo - Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad".

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 entidad 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 gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo 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 o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 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 seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la entidad 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 entidad 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la entidad y descrito en el apartado "Acerca de este capítulo", 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 2024.
- ▶ 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 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 la entidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2024 no ha 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el “Anexo - Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad”.

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.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2025 Núm. 01/25/09566

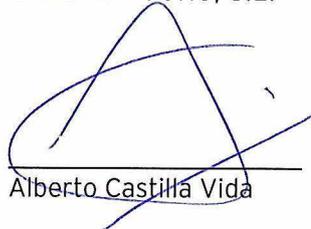
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....

Sello distintivo de otras actuaciones

.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

25 abril de 2025



Estado de Información no Financiera

EINF FY24

Becton Dickinson S.A.U.

1 octubre 2023 – 30 septiembre 2024

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Acerca de este capítulo

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en una selección de indicadores de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI seleccionados), así como modelos internos.

En este contexto, a través del estado de información no financiera Becton Dickinson SA (España), tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de una encuesta dirigida a un grupo representativo de empleados del Grupo de Empresas BD en España, para que valoraran los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés.

El análisis correspondiente a 2024 prioriza los asuntos de interés identificados de acuerdo a la relevancia de los mismos tanto para los Grupos de interés como para la estrategia de la compañía. El citado análisis da como resultado la siguiente matriz de materialidad:

Muy relevante	Relevante	No relevante
Uso sostenible de los recursos Salud y seguridad Inclusión y diversidad Accesibilidad y adaptación para los asociados con discapacidad	Contaminación medioambiental Economía circular, prevención y gestión de residuos Información sobre el respeto de los derechos humanos Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno Compromisos de BD con el desarrollo sostenible Satisfacción de clientes con la calidad de nuestro servicio	Subcontratación y relación con proveedores Cambio climático Organización del trabajo Formación Características del empleo en BD Protección de la biodiversidad Relaciones sociales y comunicación con los empleados

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

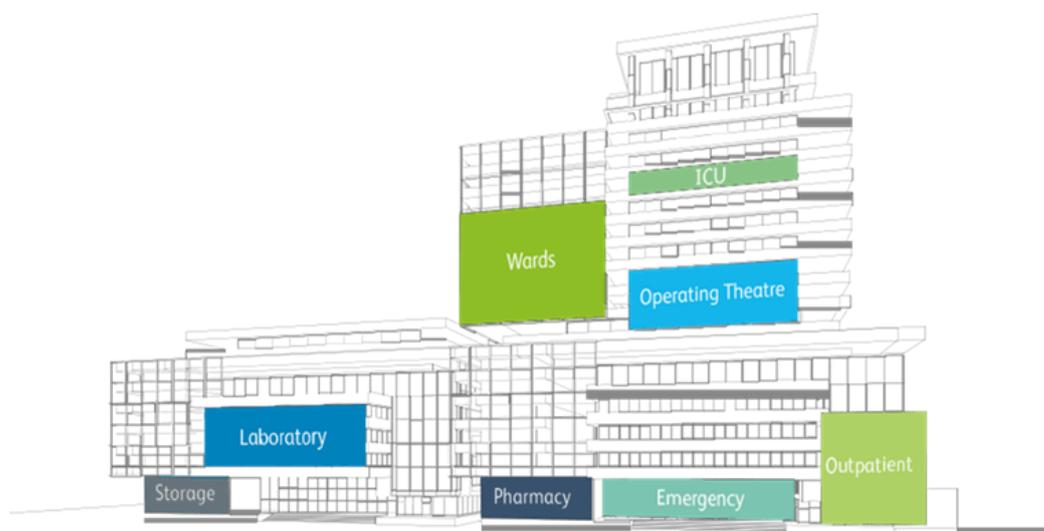
1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

1. ÁMBITOS GENERALES

BD es una de las empresas líderes del mundo de tecnología médica, que fabrica y comercializa dispositivos médicos, sistemas de diagnóstico y reactivos, y medicamentos cuyo principal objetivo es mejorar la salud de las personas en todo el mundo.

Los principales retos de BD son mejorar los sistemas de administración de medicamentos, así como la calidad y la rapidez en el diagnóstico de enfermedades infecciosas y conseguir avanzar en la investigación para desarrollar nuevos medicamentos y vacunas.

Como empresa perteneciente al sector de la Tecnología Sanitaria, BD analiza las principales tendencias del entorno y en concreto aquellas relacionadas con la Sanidad, que pueden afectar a la evolución futura de su negocio.





Los retos surgen a lo largo de todo el entorno sanitario. La mejora de la seguridad del paciente no puede realizarse de forma aislada a través de la tecnología, las buenas prácticas y la educación.

Una cultura de seguridad debe fluir a través de todo el hospital y ser la prioridad principal para asegurar mejoras en los resultados y en la calidad de la atención.

Los aspectos clave observados en el FY24 son:



Las implicaciones para BD son:

- Alta demanda de los productos relacionados con el diagnóstico y la vacunación del COVID-19
- Dirigirse a la atención domiciliaria
- Desarrollar soluciones rentables que demuestren el impacto de BD durante la atención sanitaria del paciente
- Nuevas fórmulas de ventas basadas en soluciones
- Big Data
- Desarrollar soluciones innovadoras basadas en evidencia

Para más información sobre BD, por favor visite www.bd.es

1.1. Descripción del modelo de negocio

El Imperativo Global de BD es convertirse en un proveedor centrado en el cliente, de calidad mundial, con productos y soluciones de atención sanitaria innovadoras orientados a facilitar el acceso a la sanidad, mejorar los resultados, mitigar las presiones de costes del sistema sanitario y proteger a los pacientes y profesionales de la salud.



La visión de BD sitúa al cliente como prioridad en todo lo que hace



En febrero de este año, Lourdes López, directora general de BD en España y Portugal, en una entrevista al periódico La Razón explica cómo BD entiende la innovación para hacer realidad su visión de seguir impulsando el mundo de la salud y contribuir a lograr sistemas sanitarios sostenibles.

Reconocía sentirse especialmente orgullosa de poder acompañar al paciente en las diferentes fases de su camino con la enfermedad, ofreciendo soluciones a cada una de ellas para dar respuesta a problemas de los que, consideramos, son los tres pilares más importantes para los sistemas sanitarios -sus pacientes, sus profesionales y sus flujos de trabajo- y hacer que el proceso y, por tanto, la atención sanitaria, sean más seguros y eficientes.



Sostenibilidad del sistema sanitario o cómo la innovación impulsa su viabilidad

Lourdes López, directora general de BD (Becton Dickinson) en España y Portugal, explica cómo la Compañía apuesta por la innovación para contribuir a la sostenibilidad del sistema



▲Lourdes López, directora general de BD en España y Portugal BD

BD no es un proveedor cualquiera, sino más bien, un SOCIO indispensable en la estrategia del Sistema Sanitario que centra su acción en abordar los retos a los que se enfrenta el entorno sanitario.

En BD estamos centrados en ser el socio estratégico que ayude a los sistemas sanitarios, con soluciones de valor añadido, a equilibrar las prioridades clave:

Con su alto nivel tanto de Seguridad como de Innovación, BD cubre las principales necesidades de todo el posible rango de clientes del Sistema Sanitario: Pacientes, Hospitales Públicos y Privados, Centros de Investigación, Laboratorios Clínicos, Clínicas, Industria Farmacéutica, Medicina Territorial, Asistencia domiciliaria y Farmacias.



En consonancia con su “visión” y para garantizar que el cliente es su eje prioritario, BD ha diseñado un modelo de organización que se subdivide en los siguientes segmentos:

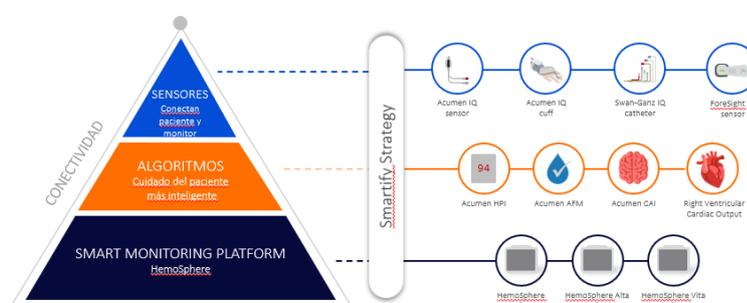
BD Medical*



Se enfoca en brindar soluciones innovadoras para reducir la propagación de infecciones, avanzar en la administración de medicamentos, mejorar los procedimientos quirúrgicos y brindar un manejo de medicamentos efectivo y seguro. Los clientes atendidos incluyen hospitales y clínicas; médicos, agencias gubernamentales y de salud pública; trabajadores de la salud; farmacias minoristas; empresas farmacéuticas y biotecnológicas; y consumidores.

En este segmento se ha integrado BD Advanced Patient Monitoring. La incorporación de BD Advanced Patient Monitoring avanza significativamente la estrategia de Connected Care (Cuidado Conectado) para usar IA y herramientas digitales que ayuden a los clínicos a ofrecer una atención más eficiente y de mayor calidad. Las tecnologías de BD Advanced Patient Monitoring a menudo se usan simultáneamente con el Sistema de Infusión BD Alaris™ en la sala de operaciones o en las unidades de cuidados intensivos. La combinación de las nuevas plataformas de monitorización avanzada de BD y las plataformas de infusión existentes permite oportunidades de innovación futura para la monitorización hemodinámica en bucle cerrado y la administración de fluidos y medicamentos por vía intravenosa al integrar conjuntos de datos combinados de la empresa y capacidades de interoperabilidad. Estas combinaciones tienen el potencial de mejorar significativamente la eficiencia de la enfermería mientras mejoran los resultados de los pacientes.

Innovamos en todo nuestro portfolio





BD Interventional:

Se centra en el desarrollo de innovaciones quirúrgicas, endovasculares, intervenciones urológicas y de cuidados críticos que no solo satisfacen las necesidades clínicas, sino que también aportan valor a los sistemas de salud y mejoran la vida de los pacientes. Los clientes atendidos incluyen hospitales y clínicas; médicos centros de cirugía ambulatoria; enfermeras y consumidores.



BD Life Sciences:

Ofrece soluciones innovadoras desde el descubrimiento hasta el diagnóstico, avanzando continuamente la ciencia y los resultados clínicos en enfermedades infecciosas y cáncer. Las ofertas incluyen soluciones preanalíticas para la gestión de muestras; soluciones de investigación en inmunología, incluidas herramientas de citometría de flujo y multiómicas; microbiología y diagnóstico molecular; automatización de laboratorio y soluciones informáticas; y reactivos y ensayos diferenciados. Los clientes atendidos incluyen instituciones de investigación, industria y laboratorios de referencia; bancos de sangre; hospitales y clínicas; atención médica en sitios.



Nuestras soluciones innovadoras ayudan a superar algunos de los retos más urgentes de la atención sanitaria.



Los XIII Premios #ATuSalud de [La Razón](#) otorgaron a BD el galardón a Compañía líder en tecnología sanitaria sostenible y eficiente.



Un reconocimiento que pone en valor el trabajo que BD lleva a cabo: más de 125 años de historia -de los cuales, más de 45 en España- en los que nos hemos anticipado a retos en salud, desarrollando innovación que responde a nuevas

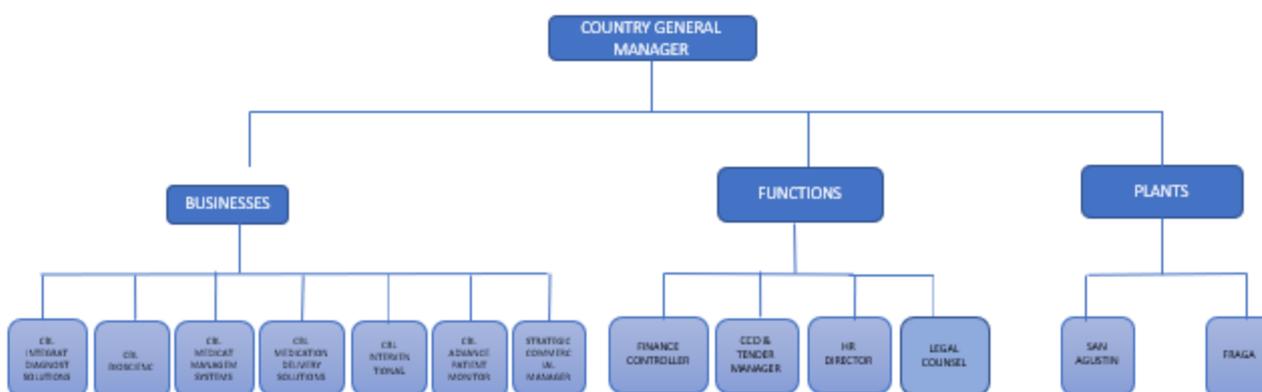
necesidades, pero, también, sabiendo dar respuesta de forma urgente cuando estas eran impredecibles.

Este premio, BD lo hizo extensivo a todas las personas que forman parte de la Compañía, ya que son quienes hacen realidad su misión cada día.

Sin duda, el galardón fue una motivación para seguir mejorando y avanzando en el propósito, que es el de impulsar el mundo de la salud, mientras procura que esta ambición sea sostenible y eficiente con nuestro entorno.

Organización y estructura

La Estructura Organizativa de Becton Dickinson en España a 31/09/2024 está organizada en los diferentes negocios y funciones que dan soporte a estos, resultando como puede verse a continuación:



El 12 de mayo se celebró el Día Internacional de la Enfermería, una profesión que representa un interlocutor muy importante para nuestra Compañía, entre otras cosas, por su rol para con el Acceso Vascular. La innovación -en productos, soluciones y formación- que aportamos desde BD a este aspecto ha contribuido al

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

aumento de la especialización de la profesión y, por tanto, a una mejora tanto en la calidad de vida del paciente como en la seguridad de este y de los propios profesionales.

Mercados en los que operamos



Así mismo, la infraestructura europea consta de 9 Hubs de entre los cuales, el radicado en la Península Ibérica, es de capital importancia.





En España, Becton Dickinson, S.A. se instaló en Madrid en 1978. Dos años después, en 1980, inició sus actividades productivas en San Agustín del Guadalix, donde también trasladó su sede social.

En 1986 adquiere la empresa Fabersanitas Industrial incorporando su planta de fabricación de Fraga (Huesca).

En 1991 se inaugura el T.I.C. Centro de Innovación Tecnológica, donde BD:

- Desarrolla nuevos productos
- Desarrolla nuevos procesos de fabricación
- ✓ En 2001 empieza a operar en Portugal.
- ✓ En 2015 adquiere CareFusion.
- ✓ En 2018 adquiere Bard
- ✓ En 2020 adquiere la compañía Straub Medical AG
- ✓ En 2022 se fusiona la entidad social de Bard y se segrega el negocio de Diabetes, formándose la sociedad Embecta. También el Grupo BD adquiere a nivel global la compañía Cytognos. Cytognos es una empresa biotecnológica con sede en Salamanca que cuenta con más de 20 años de experiencia en el diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de productos innovadores de citometría de flujo para diagnóstico in vitro (IVD) y para uso exclusivo en investigación en ciencias de la vida (RUO).
- ✓ El 1 de septiembre de 2024 se anunció a nivel mundial la adquisición del Negocio de Critical Care a la compañía Edwards Lifesciences.

Este informe corresponde a la sociedad Becton Dickinson SA. En FY23 la plantilla es de 1.674 (la discrepancia del dato con el del Informe Financiero se debe a que aquí no se incluyen becarios ni las bajas a final del mes a finales de Septiembre), y la cifra de negocios de 431M€. En FY24 la plantilla es de 1.686, y la cifra de negocios de 462M€

Objetivos y Estrategia BD Iberia 2025

A principios de 2020, BD presentó el marco estratégico para la próxima fase de valor, llamada BD 2025. El imperativo estratégico de BD es acelerar el crecimiento y la rentabilidad convirtiéndose en el socio de elección de los clientes para mejorar la atención al paciente de manera eficiente a través de las soluciones innovadoras de BD que contribuyen a la sostenibilidad del sistema. Está respaldado por tres impulsores clave:

Crecer, Simplificar y Empoderar



Durante el FY 23 el objetivo de crecimiento para BD fue del 4.2%, siendo el 6.1% durante el FY24.



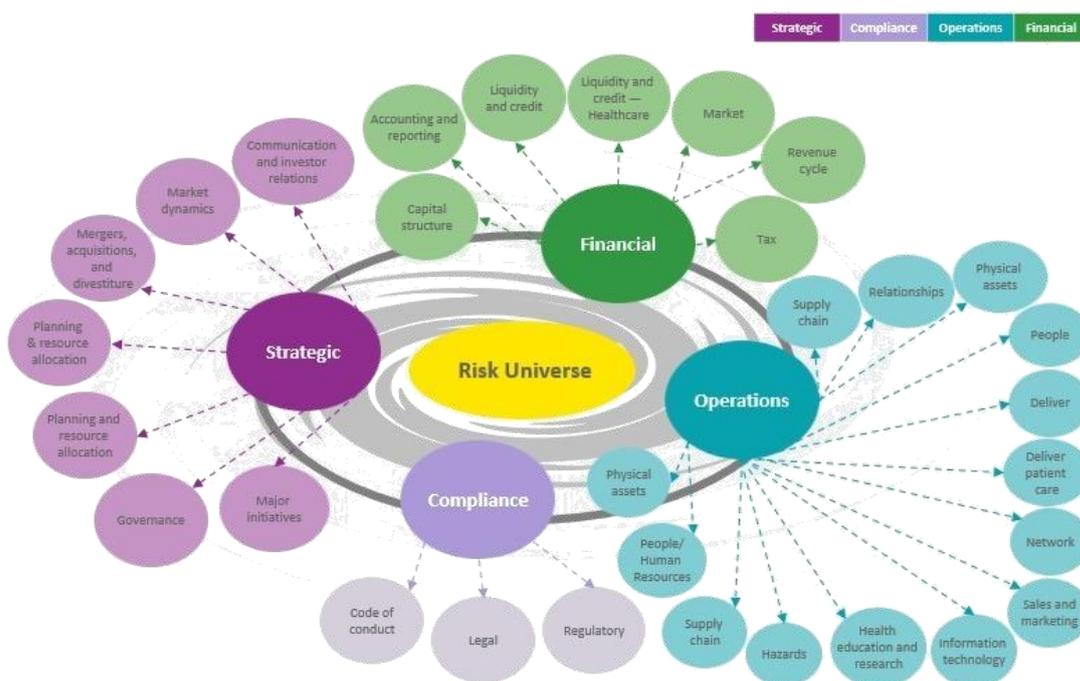
1.2. Gestión de aspectos no financieros

En los últimos años, hemos reunido una cartera líder de soluciones para servir mejor al proceso global de atención médica, desde el diagnóstico hasta el proceso de cuidado y tratamiento de la enfermedad. Nuestra evolución ha sido impulsada por la integración exitosa de dos adquisiciones transformadoras, CareFusion y C. R. Bard, que a día de hoy están extinguidas socialmente e integradas en BD.

Para lograr verdaderamente nuestro propósito y cumplir nuestro potencial, estamos aprovechando nuestras amplias capacidades nuevas para acelerar la innovación, buscando nuevas y mejores soluciones que aborden las necesidades insatisfechas de nuestros clientes, mejoren resultados del paciente, reduzcan el coste de la atención y amplíen el acceso. Nuestro desempeño en el año fiscal 24 proporciona una base sólida para nuestra próxima fase de crecimiento, lo que nos pone en un nivel de mejor posición para resolver los desafíos sanitarios actuales y futuros. Creemos que nuestro potencial para lograr un impacto global aún mayor es ilimitado. Así el pasado 3 de Septiembre se anunció que BD había completado la adquisición de Cuidados Críticos de Edwards Lifesciences, dando la bienvenida al equipo de BD Advanced Patient Monitoring mientras se integran en BD. BD Advanced Patient Monitoring operará como una unidad de negocio independiente en nuestro segmento de BD Medical,

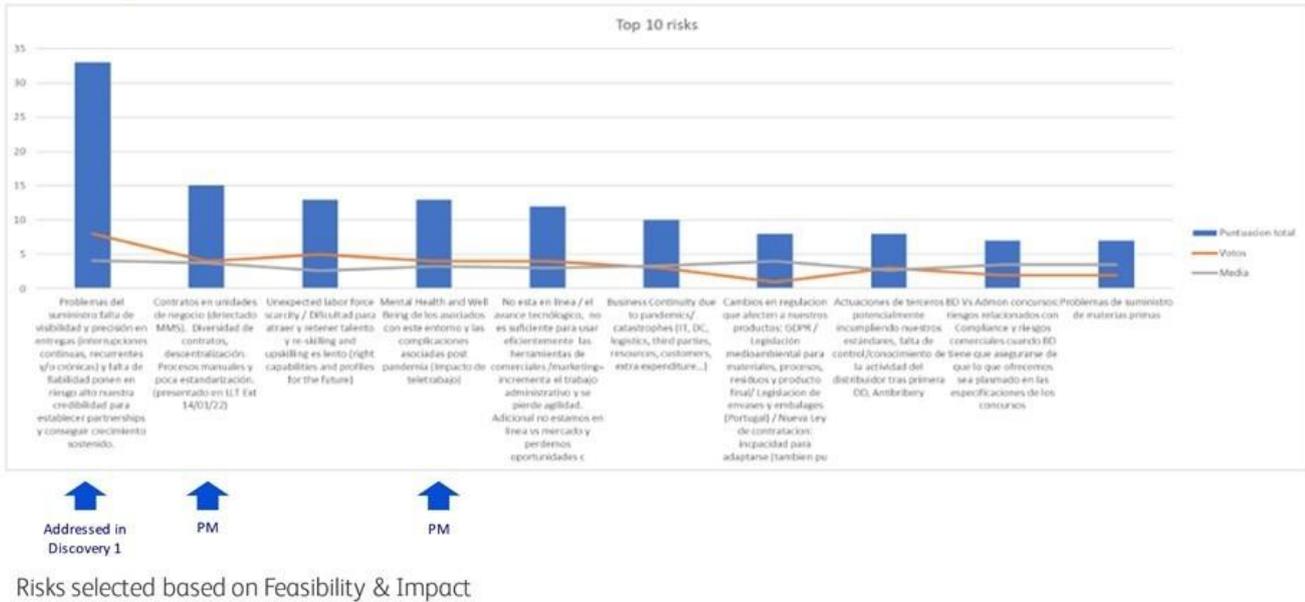
Gestión de riesgos no financieros

BD ha celebrado una sesión en la que han participado los miembros del equipo de dirección, incluyendo a todos los negocios y funciones, además de los directores de fábricas. Durante esa sesión se han identificado una serie de riesgos en torno a 4 áreas generales: riesgos operativos, financieros, estratégicos y fortuitos, incluyendo en cada una de estas áreas tanto riesgos derivados de factores externos como internos.





Ranking



Anualmente la organización revisa los posibles nuevos riesgos identificados y se trabajan entre los participantes para hacer el ranking de los que consideran son los principales. En base a las respuestas aportadas, el mismo grupo volverá a reunirse y se expondrán cuáles son los riesgos más votados, a fin de consensuar los riesgos en los que centrarse para determinar las medidas de mitigación a implementar, realizándose el correspondiente seguimiento a lo largo del año.



2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

En BD nos esforzamos por estimular nuestras prioridades culturales que nos hacen:

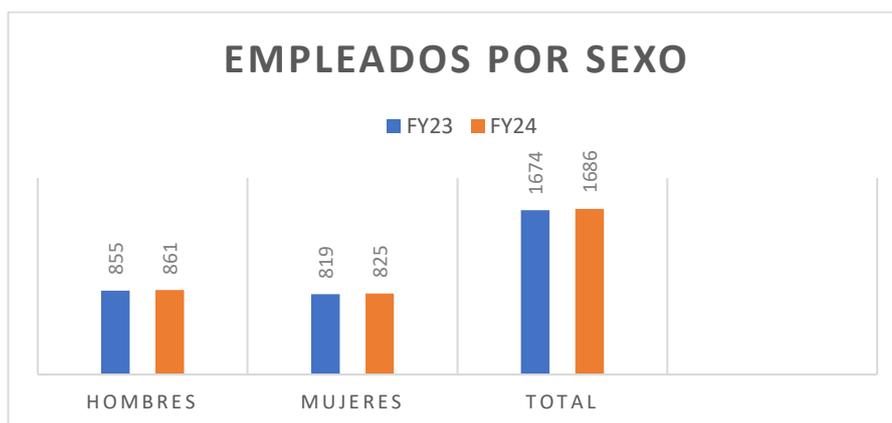
- ✓ Ágiles y dirigidos a resultados: Nos dirigimos a resultados tomando decisiones a tiempo, hablando claro, interaccionando juntos y adaptando nuevos inputs
- ✓ Centrados en el Cliente e Innovadores
- ✓ Incluyentes y Diversos: Construimos y agrupamos equipos diversos y personas, permitiendo aflorar ideas únicas, conocimientos y experiencias para generar mejores resultados para nuestro posicionamiento en el mercado global.

Para ello impulsamos nuestra actividad en torno a nuestros valores que inculcamos a las personas que forman BD

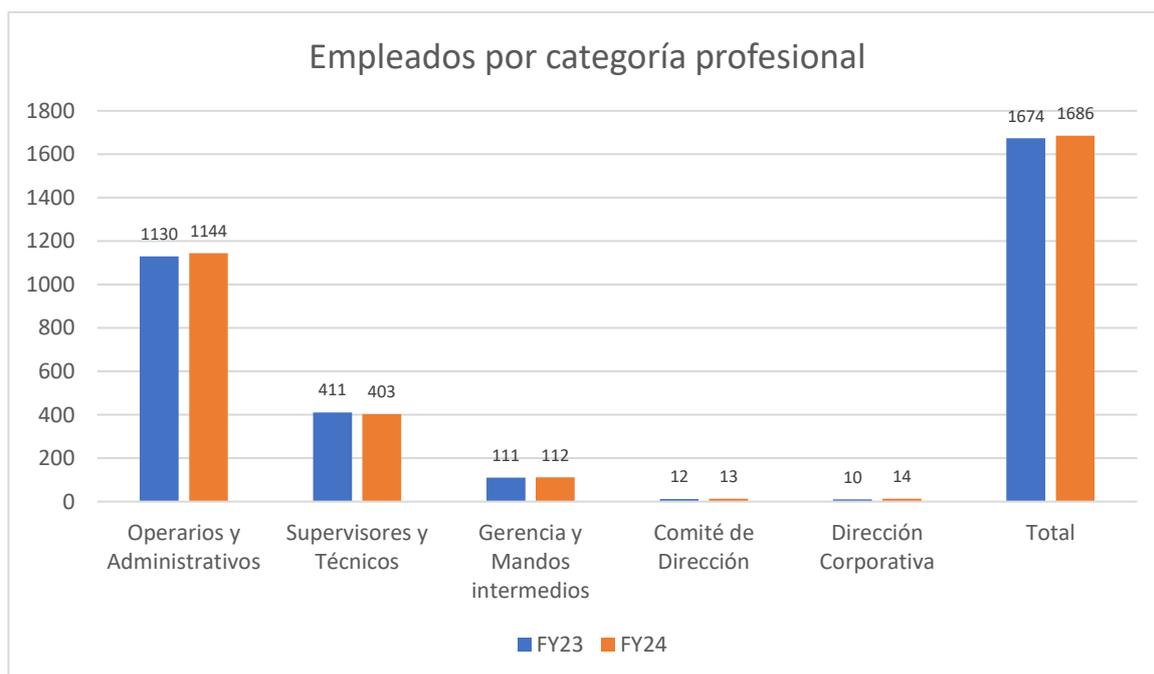
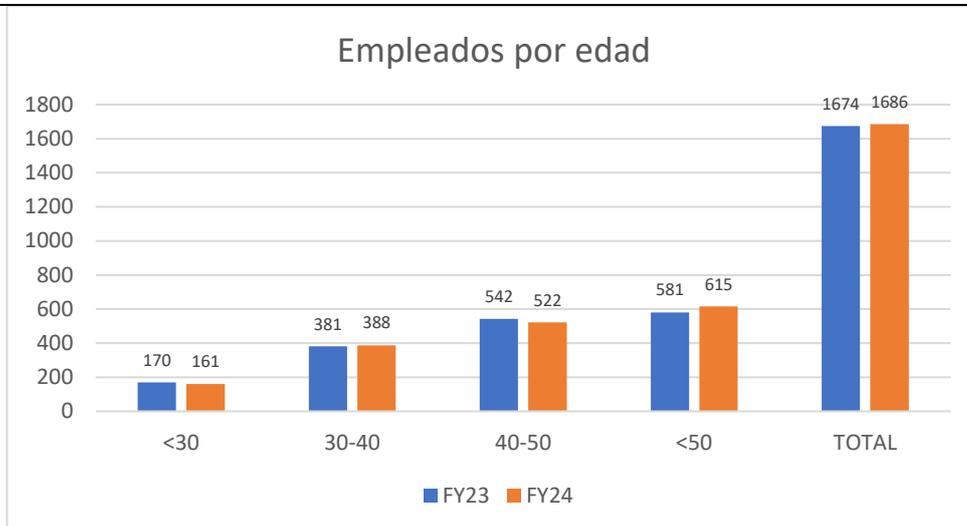
Values	
We...	
Do what is right	We act in alignment with BD's high ethical standards, always. We are honest and build trust. We speak openly when we have concerns or questions.
Are authentic	We remain true to values, humble, sincere, transparent, and are explicit in our intentions. We serve others and guide them to a shared purpose.
Are all accountable	We take personal ownership and responsibility for BD decisions, actions and outcomes, and reliably deliver on personal and company commitments.
Improve every day	We continuously raise the bar. We relentlessly improve our ideas, products, solutions, services, and processes, to drive the transformation of healthcare, globally. We are curious and never stop learning.
Help each other be great	We support and respect one another, challenge ideas, embrace feedback and work together for the good of our customers, the company and patients.

C

2.1. Empleo: Durante FY23 el equipo humano de BD España constaba de 1674, y en FY 24 ha sido de 1686 personas. La distribución se indica a continuación:



1. Modelo de negocio <u>Estrategia</u> <u>Análisis de</u> <u>Materialidad</u>	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------



1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

	Empleados por tipo de trabajo					
	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24
	A tiempo completo		A tiempo parcial		Total	
Indefinidos	1523	1537	141	134	1664	1671
Temporales	9	15	1	0	10	15
TOTAL	1532	1552	142	134	1674	1686

El Consejo de Administración de BD está formado por una mujer y dos hombres, los cuales no perciben ningún tipo de remuneración por sus cargos.

Así mismo, en las siguientes tablas se puede ver la tipología de contratos según diversos rangos de sexo, edad y categoría profesional:

	Promedio anual de contratos por sexo											
	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24
	Contrato indefinido						Contrato temporal					
	A tiempo completo		A tiempo parcial		Total	A tiempo completo		A tiempo parcial		Total		
Mujer	700,17	713,83	103,08	95,08	803,25	808,92	11,08	6,67	0,75	0,50	11,83	7,17
Hombre	779,50	807,00	40,00	40,33	819,50	847,33	8,17	6,17	0,00	0,00	8,17	6,17

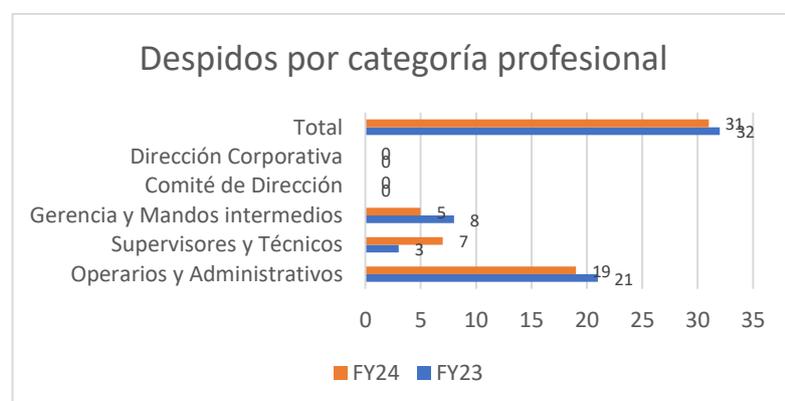
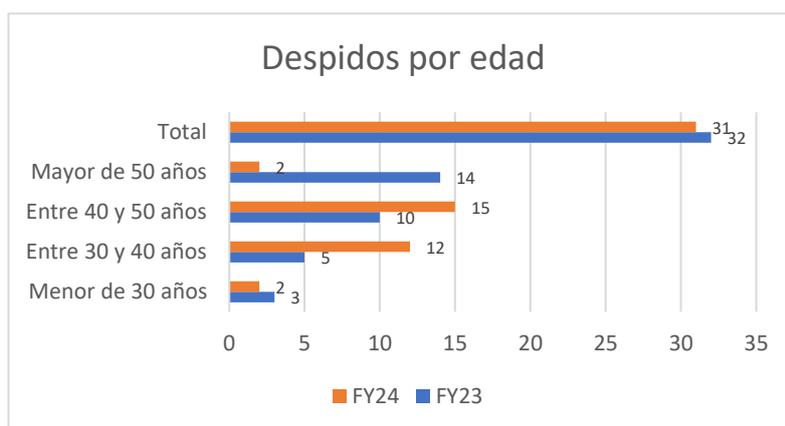
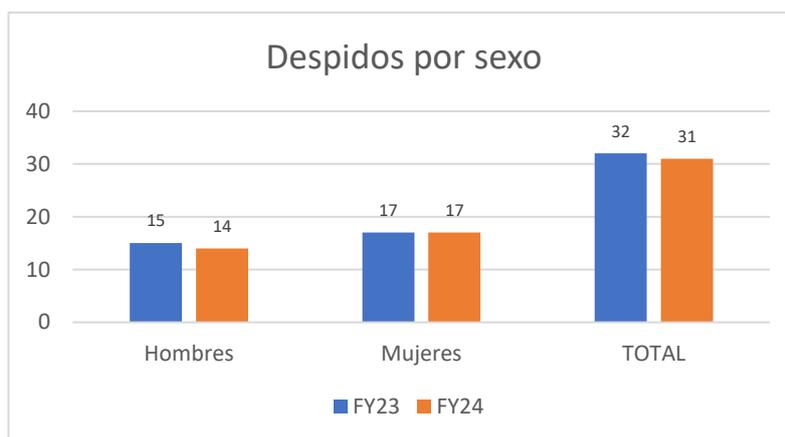
1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

	Promedio anual de contratos por edad											
	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	Fy24	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24
	Contrato indefinido						Contrato temporal					
	A tiempo completo		A tiempo parcial		Total		A tiempo completo		A tiempo parcial		Total	
Menor de 30	165,50	153,17	1,00	1,17	166,50	154,33	7,33	8,17	0,00	0,00	7,33	8,17
30-39	343,08	357,25	23,08	24,83	366,17	382,08	5,92	2,92	0,00	0,50	5,92	3,42
40-49	489,50	493,33	32,58	27,00	522,08	520,33	4,92	0,92	0,75	0,00	5,67	0,92
Mayor 50	466	517,08	66,83	82,42	532,83	599,50	2,42	0,83	0,00	0,00	2,42	0,83

	Promedio anual de contratos por categoría profesional											
	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24	FY23	FY24
	Contrato indefinido						Contrato temporal					
	A tiempo completo		A tiempo parcial		Total		A tiempo completo		A tiempo parcial		Total	
Operarios y Administrativos	987,67	1005,92	131,75	123,42	1119,42	1129,33	9,83	5,75	0,75	0,50	10,58	6,25
Supervisores y Técnicos	364,33	381,58	11,33	11,75	375,67	393,33	8,42	6,67	0,00	0,00	8,42	6,67
Gerencia y Mandos Intermedios	105,08	107,50	0	0,25	105,08	107,75	1,00	0,42	0,00	0,00	1,00	0,42
Comité de Dirección	11,92	12,67	0	0,00	11,92	12,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dirección Corporativa	10,67	13,17	0	0,00	10,67	13,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



En materia de despidos, se destacan los siguientes por sexo, edad y categoría profesional:





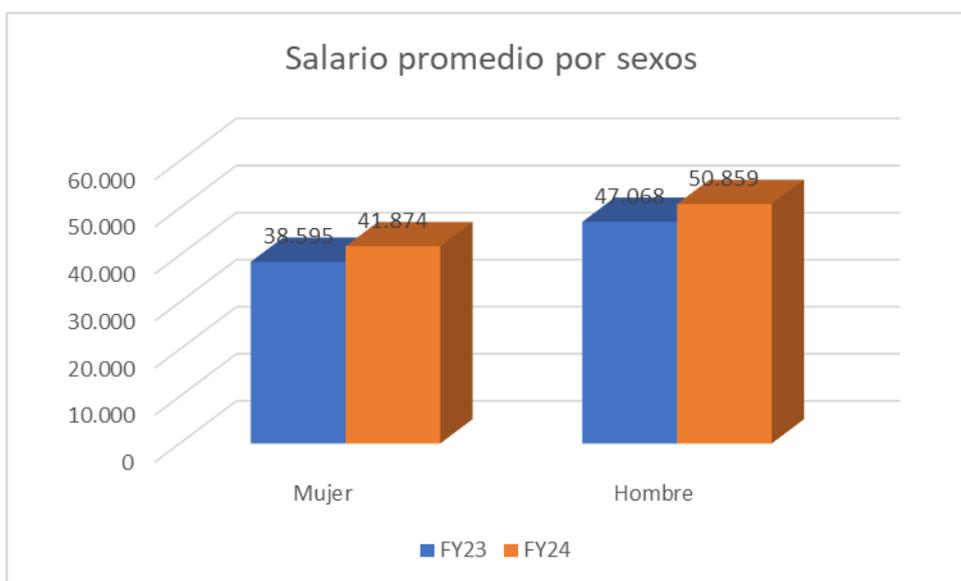
***Razones:**

1. Contexto post-COVID: a un alcance global de BD, se ha ido ajustando el capital humano de la organización al periodo post-COVID.
2. Fusión junto con la compañía BARD: De forma natural se han materializado sinergias en algunos roles nacionales e internacionales tras la fusión de las compañías.
3. Ajuste de las plantillas acorde a la producción real: En las plantas también se ha ido ajustando plantilla a los volúmenes de trabajo requeridos para llevarlo a cabo.

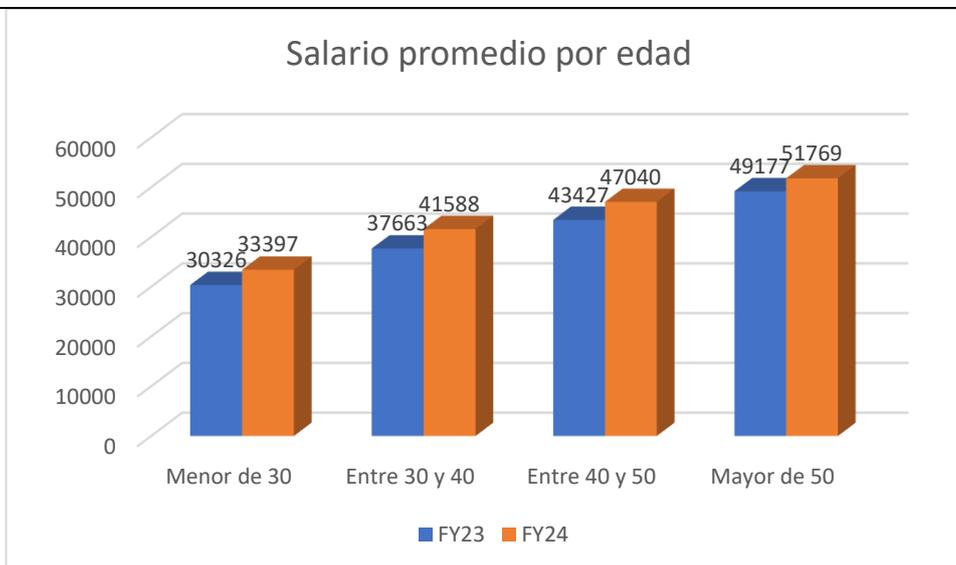
Brecha salarial

La brecha salarial hace referencia a la diferencia entre el salario de hombres y mujeres, calculada como la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, dividido entre el salario promedio de los hombres. Así, BD identifica en su organización una brecha salarial del 18% en FY23 y del 17,67% en FY 24, en base al desglose de remuneraciones que se presenta a continuación. Las remuneraciones medias presentadas incluyen, según proceda, los conceptos: Salario fijo, bonus, incentivos, reconocimiento, gratificaciones, retribución en especie, turnicidad, horas extras, e incluye únicamente a aquellas personas que trabajaron a jornada completa durante todo el año del reporte.

Se han excluido por lo tanto aquellas personas que trabajaron durante este año a jornada reducida, personal en formación y los empleados con suspensión de contratos por maternidades, paternidades o riesgos para el embarazo.



1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------



	Salario Promedio por categoría profesional	
	FY23	FY24
Comité Dirección	195.329	205.387
Dirección Corporativa	261.452	210.716
Gerencia y Mandos intermedios	95.435	95.379
Operarios y Administrativos	30.041	33.329
Supervisores y Técnicos	51.773	55.636

	Remuneración media por categoría profesional y Brecha Salarial					
	FY23			FY24		
	Mujer	Hombre	Brecha Salarial	Mujer	Hombre	Brecha Salarial
Operarios y administrativos	28.384€	31.833,4 €	10,8%	31.006€	35.693,1€	13,1%
Supervisores y Técnicos	49.599,8€	53.057,5 €	6,5%	52.665,5€	57.551,5€	8,5%
Gerencia y Mandos Intermedios	92.273,1€	97.792,6 €	5,6%	95.176,3€	95.526€	0,4%
Comité de Dirección	204.717,4€	191.808,3 €	-6,7%	217.739,3€	201.268,9€	-8,2%
Dirección corporativa	251.572,3€	266.391,4 €	5,6%	199.136,3€	201.268,9€	8,3%



2.2. Organización del trabajo

La política de Recursos Humanos es horizontal en todas las entidades de BD en todos los países, sin perjuicio de pequeños ajustes locales atendiendo a particularidades y costumbres locales.

La actividad de Recursos Humanos se gestiona de forma autónoma por cada empleado utilizando la Plataforma WorkDay. Desde ésta, el empleado, los mandos intermedios o los equipos de Recursos Humanos pueden, por ejemplo: iniciar la contratación de nuevos empleados, cambios en los perfiles (Jornada de empleo, Posición, Grupo de trabajo, cambios en la composición, remuneraciones, rescisión del contrato, gestión del talento etc.).

En el modelo organizativo de BD, se hace especial énfasis en la relación entre empleado y responsable directo. Así mismo, los empleados disponen de acceso a un intranet conocido como Maxwel con numerosos recursos y librería de Políticas, procedimientos y materiales que faciliten el acceso y autonomía de ellos propios empleados. Por añadido, los empleados disponen de la plataforma HROne, a través de la cual pueden solventar cuestiones relacionadas con su actividad laboral y atendidos por un equipo de profesionales cualificados en RRHH.

Con el fin de fomentar la conciliación familiar, los asociados de BD cuyo puesto de trabajo lo permita, tienen la posibilidad de tele-trabajar en remoto tres días a la semana. De igual forma, contamos con medidas de flexibilidad horaria permitiendo diferentes horarios de entrada y salida, para aquellos puestos donde es factible.

En lo relativo a horario y flexibilidad hay que distinguir dos colectivos:

- a) Empleados que trabajan en producción, trabajan con turnos de 8 horas (7 días a la semana/24 horas)
- b) Personal de oficina, tiene horario flexible. Entrada: 7.20h-9h y Salida: 16.30h-18h

Además, tenemos jornada de verano con un horario reducido (7.30h-15.30h).

Para facilitar el cumplimiento de la legislación en materia laboral BD ha difundido entre los asociados una aplicación web para el control horario y el de los días de vacaciones.

Sigue vigente la Política de Desconexión Digital.



2.3. Salud y seguridad

La salud y, la seguridad de los asociados que trabajan en BD es de vital importancia entendiendo que inciden directamente en el bienestar de las personas que trabajan en la compañía y tasas de absentismo. Así en BD estamos alineados con el Capítulo IX, artículo 70 del Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Además, tanto la Planta de San Agustín como la Planta de Fraga tienen la Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo conforme con la norma ISO45001:2018.

BD refuerza la importancia del autocuidado y aconseja a los asociados, buenas prácticas como:

- Reducir las reuniones, no críticas, fuera del horario laboral normal.
- Ser conscientes de las diferencias de las zonas horarias al programar reuniones.
- Reducir las reuniones, no críticas, en las tardes anteriores al fin de semana para permitir que los asociados tengan tiempo para gestionar las prioridades antes de iniciar el fin de semana.
- Ayudar a los asociados a priorizar su carga de trabajo para enfocarse en sus esfuerzos que producirán resultados más impactantes

En BD estamos comprometidos con las necesidades individuales de cada empleado y la conciliación familiar. Para ello no solo cumplimos con las regulaciones nacionales, sino que además contamos con las citadas políticas de horarios flexibles y trabajo en remoto para aquellas posiciones donde es factible.

BD cuenta con Skip Level Meetings, iniciativas para fomentar la escucha de los asociados, conocer los temas que les preocupan y obtener información directa de lo que está ocurriendo en la organización.

En esta misma línea BD pone a disposición de los asociados el Programa de Apoyo al Empleado ICAS. Este programa proporciona, tanto al asociado como a su familia, asesoramiento gratuito de expertos y apoyo de especialistas sobre cualquier tipo de desafío relacionados con su bienestar. Para ello, cuenta con un equipo de profesionales cualificados que pueden ayudar con diferentes necesidades personales o profesionales que puedan surgir. La plataforma de apoyo al empleado ICAS tiene muchos podcasts de ayuda, tanto a nivel personal como profesional en temas muy diversos como la gestión del estrés, coordinación del personal, ayuda con la familia, cómo mantener la mente activa con juegos matemáticos, salud mental.

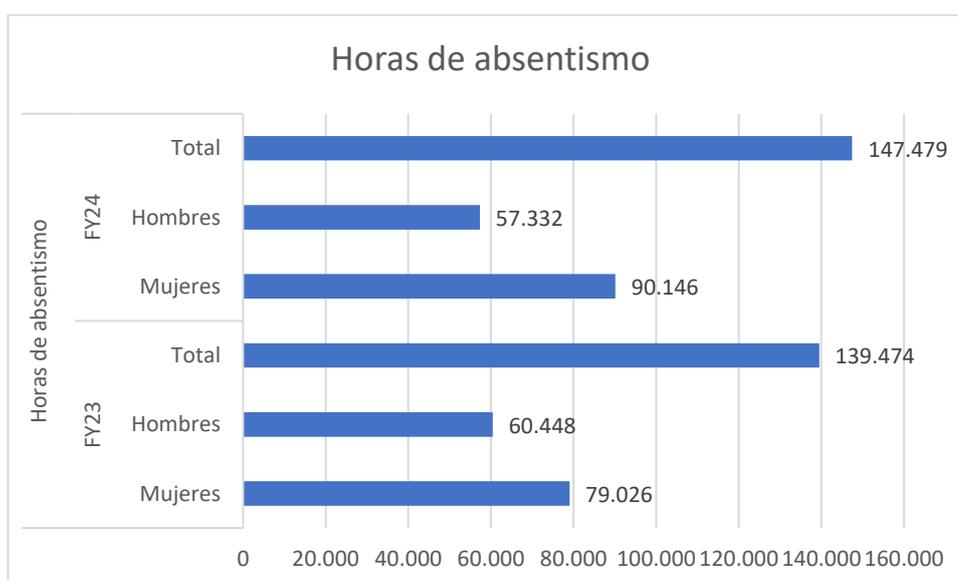


En este sentido y coincidiendo con la celebración del Día Mundial de la Salud Mental, el 10 de octubre, se inició una campaña de concienciación y comunicación en riesgos psicosociales. La campaña presentó, a lo largo de 5 semanas, algunos de los tipos de factores psicosociales más relevantes a la vez que se abordó la forma en la que desde BD se abordan o dan respuesta. A saber, se cubrieron los siguientes riesgos:

- Un primer mensaje de awareness sobre los riesgos psicosociales. Qué son, clasificación general.
- Un segundo mensaje, abordando el estrés. Síntomas, herramientas puestas en marcha en un equipo para mitigarlo y prevenirlo.
- El tercero, sobre la violencia y el acoso laboral. Conductas que los evidencian y recordatorio de acceso directo a enlaces corporativos para su lucha y prevención: página de ética y compliance; política global de prevención del acoso y la discriminación; canal de denuncias corporativo.
- El cuarto, sobre la inseguridad contractual. Consecuencias de este riesgo y herramientas puestas en marcha en equipos de distinta naturaleza: empleados de plantas de producción y empleados de oficinas.
- El quinto, sobre el conflicto familia-trabajo. Refuerzo medidas de entorno corresponsable y de las existentes en la Compañía para favorecer esta conciliación.

Desde BD también se facilita el acceso a un seguro médico privado para la totalidad de nuestros asociados y sus familiares directos. Por añadido, la compañía tiene contratada pólizas de vida y accidentes para el 100% de sus trabajadores.

Se cuenta además con un Comité de Seguridad que involucra a diferentes miembros de la organización que facilitan la organización de actividades como las revisiones médicas anuales, campañas de vacunación, estiramientos y descansos activos entre los diferentes equipos de trabajo. En las plantas existen Comités específicos de Seguridad y Salud Laboral, donde se tratan temas específicos en materia de seguridad.

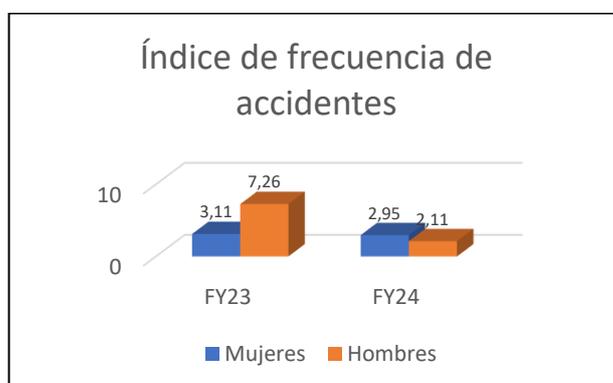
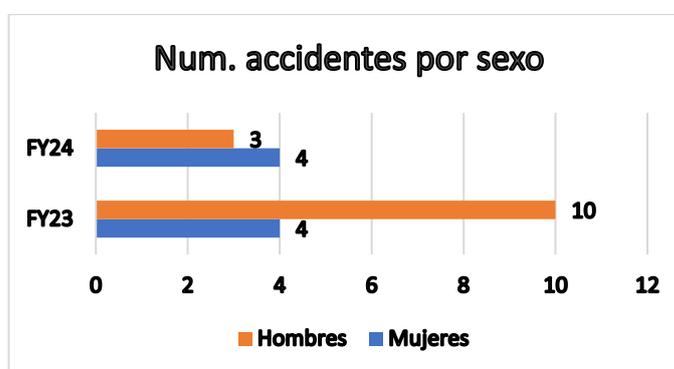




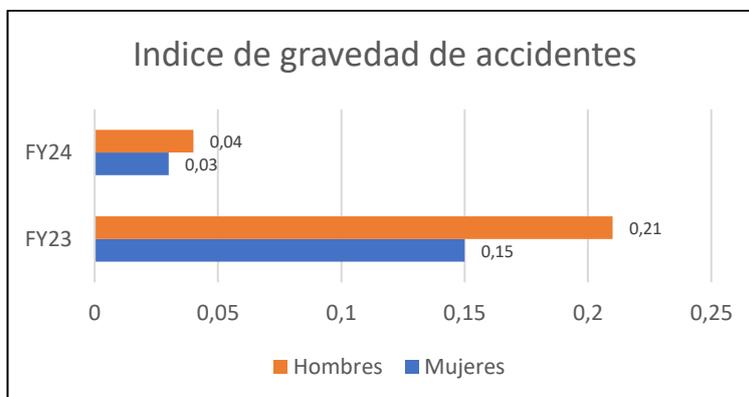
(*) Tipo de ausencias contabilizan como horas de absentismo: Visitas médicas, Incapacidad Temporal, Maternidad/Paternidad/Lactancia, Accidente Laboral, Horas retribuidas por permisos, horas sindicales, ausencias particulares, horas sindicales. Corresponden a las plantas de San Agustín y Fraga.

Las horas trabajadas se calculan sobre las horas teóricas trabajada mensuales sobre la plantilla presente y según el calendario de días trabajados que cada colectivo tiene asignado.

Así mismo, esta fue la tipología de accidentes de trabajo que se dieron durante FY23 y FY24, desglosados por sexo, frecuencia y gravedad:



(**) Índice Frecuencia = (número de accidentes/ número de horas trabajadas) x 1.000.000
La totalidad en FY23 fue de 5,25 y en FY24 de 2,52



(***) Índice Gravedad = (Nº de jornadas perdidas / número de horas trabajadas) x 1.000
 En el Índice de gravedad, el número de jornadas perdidas equivale al número de días de baja.
 La totalidad en FY23 fue de 0,195 y en FY24 de 0,03

Se incluyen todos los accidentes de Asociados BD (Excluyendo in itinere y ETT)

Respecto a enfermedades derivadas del ejercicio profesional, no se han dado ni en FY23 ni FY24:

	Número de enfermedades profesionales		
	Mujeres	Hombres	Total
FY23	0	0	0
FY24	0	0	0

2.4. Relaciones sociales

Dando cumplimiento a la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, tanto en las instalaciones de San Agustín como en Fraga como en Barcelona, el personal está representado por un Comité de Empresa.

El comité está constituido de la siguiente manera:

El Comité se constituye cada 4 años a través de un proceso electoral. En la actualidad lo forman hasta un máximo de 17 miembros dependiendo del centro de trabajo.

Durante el mandato se pueden producir modificaciones por bajas, jubilaciones, etc. que se cubren con suplentes o mediante elecciones parciales.

Actualmente los miembros pertenecen a dos secciones sindicales: UGT (14 miembros) y CC.OO. (3 miembros) en San Agustín y UGT (11 miembros) y CC.OO. (6 miembros) en Fraga. También participan los delegados sindicales de cada sindicato con representación, en nuestro caso 1 de UGT + 1 de CC.OO. Es decir, a cada reunión plenaria se convoca a 19 personas.



Las reuniones plenarias internas se realizan con periodicidad mensual y las reuniones plenarias con la Empresa se realizan de forma trimestral.

Dentro del Comité se designan los cargos funcionales y la formación de las distintas Comisiones.

El 100% del personal de las entidades BD en España pertenecen al Convenio de Químicas.

Para abundar aún más en lo importante de la comunicación franca y abierta, BD tiene un canal de comunicación con el Comité de Dirección responderá a las preguntas que lleguen de los asociados.

2.5. Formación y Gestión del Talento

La gestión del talento en BD es un componente crucial de nuestro éxito y se basa en nuestra capacidad para atraer, desarrollar, involucrar y retener a individuos diversos y con talento. Estamos comprometidos con el coaching continuo y la gestión del rendimiento de nuestros asociados.

Este año se ha rediseñado el proceso de onboarding, para dar la bienvenida a las nuevas incorporaciones a BD. Se trata de una nueva solución, que agiliza el proceso y garantiza que tanto los nuevos asociados como los equipos de BD a los que se incorporan, reciban toda la información importante, en el momento adecuado, con las herramientas adecuadas que ayuden a que la experiencia sea lo más satisfactoria posible para todos.

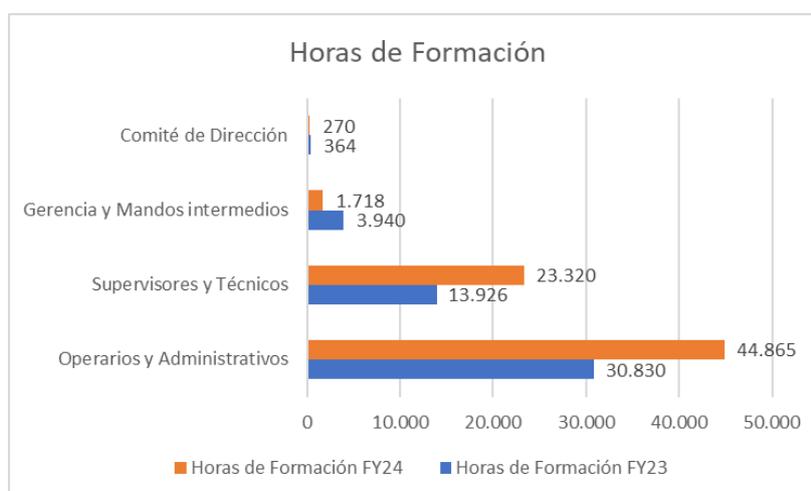
Todos los asociados pasan a través de un ciclo anual de gestión del rendimiento (PMP- Performance Management Process), estableciendo objetivos de cumplimiento, así como de desarrollo profesional, los cuales son revisados a lo largo del año en un proceso continuo entre asociado y supervisor directo y los resultados son valorados al final de este.

A través de este proceso se evalúa el desempeño del empleado y la aplicación de los conocimientos adquiridos durante el año, y se determinan las necesidades formativas. Esta valoración está ligada posteriormente a la retribución salarial del asociado.

BD dispone de una plataforma electrónica C2C (Compliance to capability): Plataforma de e-learning corporativa de BD, a través de la que todos los empleados reciben formación en las diferentes áreas y procesos necesarios según su puesto de trabajo.

Uno de los medios establecidos para la formación es BD University que ofrece contenido de aprendizaje on line gratuito y dirigido por un instructor de clase para los asociados de BD de todo el mundo. Muchos de estos recursos están disponibles en varios idiomas, simplemente con un clic el personal puede ver el programa actual de capacitación en el aula o acceder a una gran cantidad de recursos de aprendizaje del desarrollo on line disponibles a través de un portal.

Otros medios son ILT (Instructor Led Training), eLearning/ Web Based training, On-the-job-training (OJT), demostraciones, explicaciones, coaching, auto-formación, combinación de múltiples métodos.



Este año BD continúa con su Proyecto Discovery, que este año ha completado la Tercera Edición.

Se trata de un programa local que acelerara el desarrollo de aquellos asociados que contribuían al éxito de la organización desde posiciones más individuales o sin equipos a su cargo (individual contributors).

Precisamente en el marco de este programa de desarrollo y alineado también con el punto de “Igualdad” de este mismo apartado, alineado también con el compromiso de la compañía con estos aspectos, uno de los proyectos llevados a cabo durante el FY24 en BD Iberia lo hizo bajo el título “Women in Middle Management and Beyond”, con el que se pretendía analizar las causas y proponer medidas para aumentar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo entre la plantilla de BD en España y Portugal.

La compañía cuenta también con otros programas de desarrollo para nuevos Gerentes llamado DOT, otros para futuros Directivos llamado LEAP, además de programas de desarrollo del talento femenino específicos.



2.6. Accesibilidad

En BD estamos comprometidos a no tener barreras físicas que dificulten los movimientos de nuestros empleados en las instalaciones.

2.7. Igualdad

BD se compromete a impulsar la inclusión y la diversidad en toda la organización. Nuestro objetivo es impulsar la innovación, para mejorar y comprender las necesidades del paciente y del cliente, y hacer de BD el mejor lugar posible para que todas las personas desarrollen su talento.

La **inclusión** es un estado de ser valorado, respetado y apoyado. Se trata de enfocarse en las necesidades de cada individuo y garantizar las condiciones adecuadas para que cada persona alcance su máximo potencial.

BD se interesa por conocer la opinión de sus asociados. En este sentido contamos con una encuesta llamada la Voz del Asociado donde recogemos las opiniones y motivaciones de nuestros empleados para establecer planes de acción. Se trata de una actividad de gran importancia para lograr nuestro propósito de avanzar en el mundo de la salud y hacer de BD un gran lugar de trabajo.

La **diversidad** es cualquier dimensión que se puede utilizar para diferenciar grupos de personas entre sí. Significa respeto y apreciación de las diferencias de etnia, género, edad, origen nacional, discapacidad, orientación sexual, educación y religión.

Estamos focalizados en promover la Inclusión y la Diversidad para innovar, entender mejor las necesidades del paciente y cliente y para hacer de BD el mejor lugar posible para todos sus empleados. Nos centrarnos en las habilidades y experiencia que todos ellos aportan a BD y nos basamos solo en el mérito y el rendimiento para tomar decisiones con respecto a la contratación, formación, promoción y medidas disciplinarias.

Por ello actuamos en las siguientes áreas:

- Reclutar, contratar y retener talento diverso: hemos desarrollado programas específicos que potencien las habilidades de nuestros líderes en estas áreas, como puede ser el curso *Licence to hire* y nuestro programa de desarrollo de *Talento Femenino*. Como parte de los objetivos individuales de cada líder existen objetivos anuales específicos sobre diversidad.
- Búsqueda activa de diferentes puntos de vista: también formamos a nuestros líderes en la filosofía del Servant Leadership según la cual la meta del líder es servir a su organización.
- Escuchar los puntos de vista de los demás con cortesía y respeto.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

BD dispone de un plan de igualdad, que se revisó en 2023, donde se establecen planes de actuación que garantizan la igualdad de oportunidades y no discriminación. Este mismo principio rige nuestros procesos de selección y el desarrollo/promoción de nuestros empleados, habiéndose establecido metas para incrementar la diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización. Se realiza un seguimiento trimestral de estas metas por parte de los distintos Comités de Dirección para medir los resultados.

Además, en BD contamos con un Comité de I&D, que monitorizan e incentivan las actividades de Inclusión y Diversidad. Los distintos subcomités de ID&E presentes en BD Iberia trabajan para poner en marcha medidas e iniciativas que promuevan y den visibilidad a la diversidad desde distintos prismas: género, identidad de género y orientación sexual, diversidad cultural, diversidad generacional e inclusión de personas con discapacidad.

Durante el año, los cinco equipos llevan a cabo numerosas acciones que buscan alcanzar al máximo número posible de empleados -distribuidos por distintos puntos del territorio peninsular- mientras refuerzan estos aspectos como un pilar fundamental de la cultura corporativa.

Por listar solo algunas de las principales acciones llevadas a cabo, el 19 de febrero celebramos el **Día Internacional de la lucha contra la Homofobia en el Deporte**, en el que se recuerda al primer deportista que se atrevió a decir: “soy gay” abriendo camino para las nuevas generaciones.



También el 1 de diciembre se celebró el Día Mundial de la Lucha contra el SIDA. De la mano del Comité se difundieron datos actualizados sobre la presencia de la enfermedad, así como de las novedades de detección y prevención de la misma.

De la mano del Comité el 8 de marzo celebramos el Día Internacional de la Mujer. La igualdad de género ha sido siempre un tema central de las Naciones Unidas. Este y

el empoderamiento de las mujeres y las niñas son aspectos que contribuirán decisivamente, no solo al desarrollo económico del mundo, sino también al progreso respecto de todos los objetivos y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	<u>3. Cuestiones Medioambiente</u>	<u>4. Sociedad</u>	<u>5. Corrupción y soborno</u>	<u>6. Derechos Humanos</u>	<u>7. Información Fiscal</u>
--	---	------------------------------------	--------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------



También el 25 de abril BD tuvo la oportunidad de celebrar el día de las Niñas en las TIC, promoviendo la elección de estudios científicos-tecnológicos mediante una serie de charlas en Institutos, que fueron recibidos con gran satisfacción por las estudiantes.



El comité de Inclusión de personas con Discapacidad visibilizó la formación en lengua de signos que compañeras de la Planta de SAG llevaron a cabo con el objetivo de hacer más inclusiva la relación con compañeros con discapacidad auditiva en el día a día y también compartieron señas básicas para que todo el mundo pudiese incorporar gestos diarios en su interacción con personas sordas/con discapacidad auditiva.

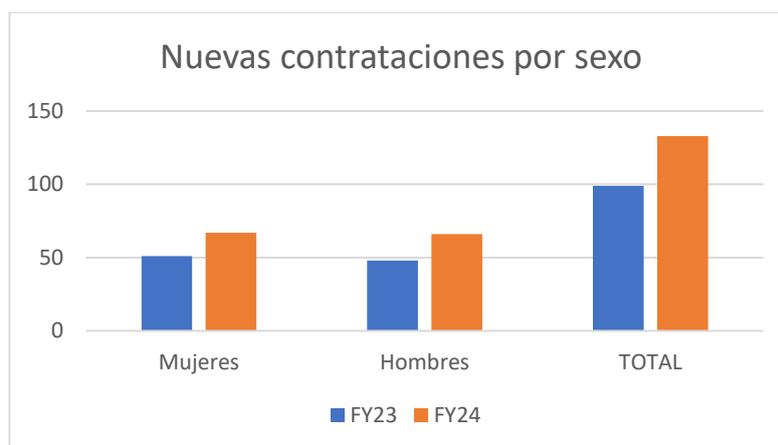
En el marco del Día de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo, el subcomité de Diversidad Cultural impulsó la celebración de la I Feria Gastronómica de BD Iberia, en la que más de 60 compañeros de todas las ubicaciones prepararon platos típicos de sus países, regiones u hogares que disfrutaron más de 300 empleados.



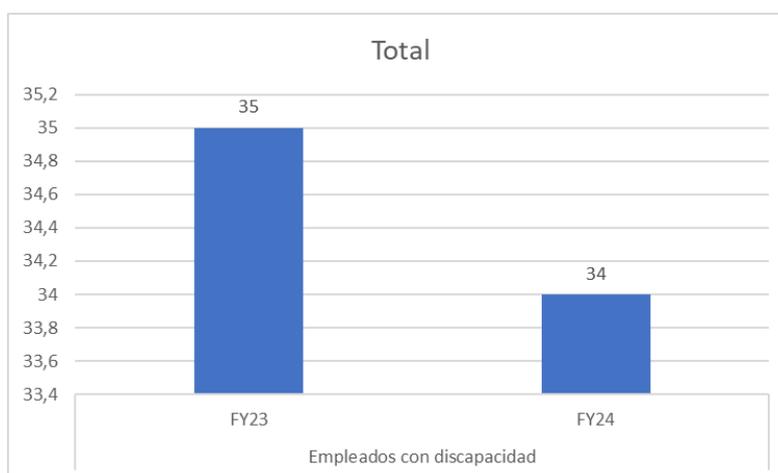


Por último, el equipo de Diversidad Generacional dio voz al talento senior de nuestra Compañía en un webinar en el que personas cercanas a la edad de jubilación compartieron su experiencia, aprendizajes y consejos con las nuevas generaciones.

En el siguiente gráfico, puede verse la proporción de hombres-mujeres en las nuevas contrataciones:



Nuestra plantilla es diversa y cumple con LISMI en cuanto al porcentaje de personal con capacidades especiales.



Colaboramos activamente con organizaciones que apoyan proyectos de inclusión como por ejemplo realizando el cuidado de nuestros jardines, confeccionando nuestra ropa de trabajo o participando en la separación de nuestros residuos. De acuerdo con nuestro Código de Conducta (revisado y reestablecido el 25 de enero de 2021, todos merecen trabajar en un ambiente de apoyo, inclusivo y seguro.



Respetar a los demás es un factor importante para nuestro éxito. Hacemos mejor nuestro trabajo cuando nos sentimos seguros, sabiendo que nuestras Ideas y talento será reconocido y respetado. Es por eso que nunca toleraremos la discriminación, el acoso, las represalias o la violencia en el trabajo.

Cualquier asociado de BD que no cumpla con los estándares y expectativas de estas políticas, estará sujeto a un proceso disciplinario. Las violaciones graves también podrán dar lugar a responsabilidades legales.

Todas las políticas, herramientas, cultura y medidas corporativas en los ámbitos arriba citados han hecho que la Compañía se certifique por primera vez como Top Employer en el año 2024, un hito que reconoce la labor y el compromiso como empleadores, así como los resultados obtenidos, y que impulsa al equipo local a seguir trabajando en la misma línea para mantener y superar estos estándares.



3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

3.1. Gestión ambiental

BD tiene un Sistema de Gestión Ambiental certificado por la ISO 14001 desde el año 1998 y desde el 1994 en Fraga, la cual está también certificada en la Norma ISO 50001 Sistemas de gestión de la energía, desde el 2015.

En ambas instalaciones se realizan Auditorías de seguimiento anuales y de renovación trienales con AENOR.

El alcance del Sistema es:

San Agustín del Guadalix: "la producción de jeringuillas hipodérmicas con y sin aguja, agujas espinales estériles y no estériles, y sistemas cerrados para la transferencia de medicamentos".

Fraga: "la producción de jeringuillas y agujas estériles y no estériles hipodérmicas de un solo uso, jeringuillas precargadas con solución salina, así como, componentes plásticos para dispositivos médicos y farmacéuticos y esterilización de dispositivos médicos.

Dentro de su Sistema de Gestión Ambiental, BD dispone de una Política de Medioambiente, aprobado por la Dirección, así como como de Protección de Riesgos Laborales, donde se menciona la posición de BD respecto del Medioambiente:

1. La política Ambiental de la Planta: comprometiéndose a dedicar los recursos necesarios para conseguir la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.

2. Política Eh&S de la compañía: Con el compromiso de promover prácticas respetuosas con el Medio ambiente y proteger la salud de nuestros colaboradores, y las comunidades donde vivimos y trabajamos

En 2021, se establecieron los objetivos de Sostenibilidad de la compañía para 2030, sobre la base de 2019:

- 1.Reducción GHG: -46%
- 2.Reducción consumo energético: -25%
3. Ahorro de agua: -40%
4. Reducción Residuos No Peligrosos: -50%
5. Residuo no destinado a vertedero: > 90 %
6. Reciclaje: > 80 %.
7. Reducción Residuos Peligrosos: -50%
8. Reducción VOC, HAPs: -30 %
9. Eliminación de R22: 100%
10. Reducción ODS: -50 %

Cada planta año a año adapta estos objetivos a su propia situación, procesos y productos y se establecen programas para cumplir con ellos.

Igualmente, la compañía se ha fijado ser neutro de carbono en todas las operaciones directas (Alcance 1 y 2) para 2040.



Durante el año FY24 la compañía no ha recibido ninguna multa relacionada con el incumplimiento de leyes o normativas ambientales

Algunos de nuestros indicadores más importantes son:

Planta San Agustín:

Temática	Indicador
<i>GHG emissions</i>	<i>Toneladas métricas</i>
<i>Consumo de agua</i>	<i>m3 de agua/nº empleados</i>
<i>Consumo de energía</i>	<i>Kwh consumido / CoGS</i>
<i>Generación de residuos</i>	<i>Kg de residuo/kg de plástico consumido Kg de residuo/uds fabricadas</i>

Planta Fraga:

Temática	Indicador
<i>GHG emissions</i>	<i>Toneladas métricas</i>
<i>Consumo de agua</i>	<i>m3 de agua/VOP (\$)</i>
<i>Generación de residuos</i>	<i>Kg de residuo/VOP (\$)</i>
<i>Consumo de energía</i>	<i>kWh consumido / VOP (\$)</i>

Anualmente, teniendo en cuenta la evaluación de los aspectos ambientales, el cumplimiento de los Requisitos Legales, las cuestiones internas y externas relativas al contexto, las necesidades y expectativas de las partes interesadas, así como la consecución de los objetivos y la mejora del comportamiento ambiental de BD San Agustín y BD Fraga, se determinan los Riesgos y Oportunidades, y por tanto los efectos potenciales adversos (amenazas) así como los beneficiosos (oportunidades). Por otro lado, y según indicaba la legislación, se realizó un ARMA (Análisis de Riesgos Medioambientales) con nuestra aseguradora. Sobre los riesgos que resulten significativos se establecen programas de actuación para eliminarlo o minimizarlos.

Los principales riesgos que se han identificado en la planta de son:

- Respecto a las partes interesadas: Se evalúa el riesgo de afectar a la comunidad local /vecinos. En concreto se evalúa el impacto del ruido. Para hacer seguimiento se realizan mediciones anuales y actualmente hay un programa en marcha para continuar reduciendo ruido, aunque cumplamos con la legislación vigente. En el FY 24 se han introducido en este análisis las enmiendas del Cambio climático.



- **Respecto a las cuestiones internas y externas:** Se evalúa, entre otras, la calidad del agua o incumplimientos legales que puedan afectar a nuestra cadena de suministro. Para garantizar la calidad del agua que vertemos, realizamos analíticas trimestrales. En cuanto al cumplimiento legal, tenemos un sistema de identificación de requisitos legales que nos son de aplicación, evaluamos su cumplimiento anualmente o cuando hay un cambio en la legislación. En el FY 24 se han introducido en este análisis las enmiendas del Cambio climático.
- **Respecto a los Aspectos Ambientales:** Se evalúan todas las situaciones de riesgo que afectan a los aspectos ambientales.
- **Respecto a los Requisitos legales:** Se evalúan también los riesgos con respecto a los requisitos legales. Este año el requisito de mayor riesgo fue darle cumplimiento la nueva Ley de Envases y Embalajes. Se identificaron todos los requisitos que nos eran de aplicación y se cumplieron.

Somos conscientes del impacto que tiene la actividad de la empresa sobre el medio ambiente actualmente y tenemos identificados aspectos directos e indirectos que pueden afectar al medio ambiente: vertidos, emisiones de ruido, consumo de recursos naturales, consumos de materias primas y auxiliares.

BD dispone de un Seguro de responsabilidad Medioambiental, con la siguientes cobertura y provisiones:

Coberturas contratadas	Limite por siniestro	Limite agregado anual por cobertura	Franquicia por siniestro
- SEGÚN ART. 1 CONDICIONES ESPECIALES -	2.000.000	2.000.000	25.000
LIMITE AGREGADO ANUAL DE LA POLIZA 2.000.000			

En la planta de BD Fraga hay un Ingeniero de Medio Ambiente y un Técnico de Medio Ambiente dependiendo del Supervisor de Facilities y del Plant Manager, dedicando el 100% de su tiempo a tareas relacionadas con el medio ambiente y la sostenibilidad.

En la Planta de San Agustín de Guadalix, existe un técnico de Medio Ambiente dependiendo del Plant Manager dedicado el 100% de su tiempo a tareas relacionadas con el medio ambiente y la sostenibilidad

Anualmente las plantas de BD evalúan el impacto medioambiental de sus proveedores.

3.2. Aplicación del principio de precaución

De acuerdo con el principio de precaución, la falta de certeza científica absoluta no es excusa para postergar la adopción de medidas eficaces y anticipadas ante la degradación del medio ambiente.

BD emprende acciones fundamentadas en las políticas nacionales ambientales y de gestión del riesgo, el cambio climático y protección del Medio Ambiente.



BD dispone de planes de emergencia en el que se identifican potenciales situaciones de emergencia y se marca el correspondiente plan de actuación, con el fin de prevenir y mitigar posibles efectos adversos sobre el medioambiente.

Planta de San Agustín:

- PGC- 13.04 - Planes de emergencia y capacidad de respuesta en el que se identifican las situaciones de emergencia que tenemos identificadas
- mb-019- Plan de emergencia Derrumbamiento
- mb-020- Plan de emergencia vertido / emisión
- mb-021- Plan de emergencia inundación

Planta de Fraga:

- SIGAE PAE 15: Preparación y respuesta ante emergencias
- IS-04: "Plan de Autoprotección y Prevención de Accidentes Graves"

3.3. Contaminación

BD en Iberia toma medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones contaminantes que afectan gravemente el medio ambiente.

En la planta de San Agustín, no se tienen emisiones significativas a la atmósfera. Tampoco no se producen emisiones de CO y NOx.

En la planta de BD en Fraga se tiene las siguientes medidas de prevención de la contaminación atmosférica:

- Instalación de scrubbers y oxidador catalítico para minimizar el óxido de etileno en Medio ambiente. Se realizan controles regulares.
- Instalación de Oxidador Térmico Regenerativo (OTR) para eliminar los Compuestos Orgánico Volátiles (COVs) de disolventes. Se realizan controles anuales.
- Instalación de catalizador en el motor de cogeneración.
- Controles Reglamentarios en los grandes equipos de combustión para control de CO y NOx.
- Controles Reglamentarios en las emisiones de formaldehído debidos al moldeo de resinas de Polioximetileno (POM).



Los últimos controles de emisión de la planta de Fraga, de los diferentes focos de emisión, son los siguientes

Focos de Emisión	CO (mg/Nm3)		Nox (mg/Nm3)		COVT (mgC/Nm3)		ETO (mg/Nm3)		Límites Autorización				Último control reglamentario
	Resultados analíticos al O2 de ref.	Inc.	Resultados analíticos al O2 de ref.	Inc.	Resultados analíticos al O2 de ref.	Inc.	Resultados Punto 1	Resultados Punto 2	CO (mg/Nm3)	NOx (mg/Nm3)	COVT (mgC/Nm3)	ETO (mg/Nm3)	
Caldera calefacción 2	< 1,4	-	45,7	26,1	-	-	-	-	Sin límite	200	-	-	24-sep.-20
Caldera calefacción 3	< 2,0	-	47,7	18,4	-	-	-	-	Sin límite	200	-	-	24-sep.-20
Cogeneración	116,3	15,6	207,0	57,1	-	-	-	-	Sin límite	616	-	-	01-mar.-23
Caldera GNL 3	17,7	7,4	33,1	16,2	-	-	-	-	Sin límite	-	-	-	15-jul.-24
Caldera GNL 4	1,1	3,4	35,5	17,7	-	-	-	-	Sin límite	-	-	-	15-jul.-24
Caldera GNL 5	<3,8	-	68,2	14,1	-	-	-	-	Sin límite	100	-	-	19-jun.-23
OTR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50	-	22-nov.-24
ETO (inmisión) Invierno	-	-	-	-	-	-	<0,027	0,027	-	-	-	0,06	20-mar.-20
ETO (inmisión) Verano	-	-	-	-	-	-	0,026	0,021	-	-	-	0,06	17-jul.-20
Inyectora POM 1	-	-	-	-	9,9	4	-	-	-	-	75	-	08-nov.-22
Inyectora POM 2	-	-	-	-	15,4	4,5	-	-	-	-	75	-	08-nov.-22
Inyectora POM 3	-	-	-	-	12,2	4,2	-	-	-	-	75	-	08-nov.-22
Inyectora POM 4	-	-	-	-	10,8	4,1	-	-	-	-	75	-	08-nov.-22
Inyectora POM 5	-	-	-	-	9,2	3,5	-	-	-	-	75	-	19-jun.-23
Oxidador catalítico	< 3,8	-	<10,3	-	-	-	-	-	Sin límite	200	-	-	16-nov.-23

❖ NOTA: Las mediciones del Foco OTR del 22/11/2024, están pendientes de su preceptivo informe.

En ninguna de las dos plantas se genera contaminación lumínica.

3.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Dentro del Sistema de Gestión Ambiental, BD ha identificado los diferentes tipos de residuos que genera y establece como identificarlos, clasificarlos, almacenarlos y transferirlos al gestor autorizado, cuando proceda.

1. Residuos peligrosos. Tenemos planes de minimización que se presentan cada 4 años. No obstante, si en la Evaluación anual de aspectos ambientales alguno sale significativo se establecen programas con acciones concretas para su reducción. Ejemplo de ellos son algunos programas derivados de la evaluación de aspectos ambientales y centrados en reducir la generación de residuos peligrosos como los trapos usados. Estos residuos Son entregados a gestores autorizados.

2. Residuos No peligrosos. en cuanto al residuo de plástico, cartón, papel y pallets son entregados para su reciclaje a gestores de residuos no peligrosos autorizados. También existen programas para reducir la generación de estos residuos, en concreto el de plástico. Todos estos residuos se entregan a gestores autorizados.

Tabla 1: Cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos

Residuos peligrosos	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
	FY23 (Kg)	FY24 (Kg)	FY23 (Kg)	FY24 (Kg)
Aceite Usado	2.200	5.760	6.740	7.436

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Baterías de plomo y mix pilas	169	58	2.066	223
Solución Ácida	*	*	7.115	6.820
Solución Básica	*	*	1.478	1.844
Disol. Halogenado	694	405	*	*
Disol. no hal. Tinta, (diluyente pintura)	175	200	521	557
Disol. No halogen.**	185	251	*	1.085
Envases de Metal	605	900	2.507	2.788
Envases de plástico	540	805	2.088	1.691
Tintas al agua	0	0	*	*
Pintura en botes	0	142	*	*
Trapos contaminados	3.306	5.769	2.819	1.053
Toner	5.428	10.142	*	200
Lámparas y Luminarias	110	229	880	250
Aerosoles	120	186	288	261
Biocontaminados	5	21	129	38
Envases vidrio vacíos	3	33	101	1.095
Goma Fotopolímero	*	*	0	*
Productos Químicos caducados	*	*	3.742	1.187
Reactivos Laboratorio	*	*	967	1.309
Residuos limpieza almacenes	*	*	0	*
Taladrina sucia	*	*	2.368	204
Silicona Sucia	*	*	2.760	3.439
Medicamentos citotóxicos	125	191	*	*
Absorbentes para incinerar	35	42	*	*
Soluciones citotóxicas	0	0	*	*
Total Residuos Peligrosos	13.700***	25.134	36.569	30.487

*no hay generación

** Disolvente no halogenado, RESIDUOS HIDROCARBUROS + DISOLVENTES NO HALOGENADOS

*** En el FY 24, por temas logísticos tuvimos que llevar a cabo 3 retiradas dentro del año fiscal 24, normalmente son 2.

****Solución ácida: Se ha tenido en cuenta dos recogidas, una de 3.910 kg del 19-12-2023 con gestor Ecoadeso y otra de 2.910 kg de ácido clorhídrico con Hermanos Adiego.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Residuos no peligrosos	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
	FY23 (kg)	FY24 (kg)	FY23 (kg)	FY24 (kg)
Desperdicio de plástico ¹	302.653	297.290	1.257.065	1.332.251
Pallets y madera	21.790	18.610	260.437	211.288
Cartón y papel	106.830	129.180	462.436	463.009
Chatarra, vidrio y especiales	8.910	13.850	135.642	154.336
Glicol	*	*	330.302	290.160
Solución Salina	*	*	55.560	*
Total Residuos no peligrosos	440.183	458.930	2.501.442	2.451.044

**no hay generación*

En 2023, la planta de Fraga ha obtenido del sello Aragón Circular 2023, otorgado por el Gobierno de Aragón por el compromiso con la Economía Circular.

Medidas destinadas a luchar contra el desperdicio de alimentos:

BD no dispone de servicio de comida en cantina, por lo que no aplica destinar medidas a lucha contra el desperdicio de alimentos. Debido a la actividad de BD, el desperdicio de alimentos no es un indicador material.

Medidas destinadas a reducir el consumo de agua

En la planta de BD en Fraga hay objetivos anuales de reducción de consumo de agua.

Este año se han cumplido con los objetivos de reducción de consumo de agua de toda la planta.



¹ Dentro del concepto de plástico se incluye: vertedero, bolsas, film, CSR, plástico inyección, jeringuilla ensamblada, envasado y agujas (P1-P2), granza y producto envasado (Posiflush)



Medidas destinadas a reducir las materias primas

La declaración de Envases de las dos plantas de San Agustín y Fraga se hace conjuntamente.

Ambas plantas tienen presente nuestro compromiso de reducir el peso de los envases de nuestros productos, a pesar de las dificultades que esto entraña, por ser productos sanitarios estériles y de un solo uso. Su envase unitario debe reunir unas características determinadas para garantizar la esterilidad del producto y las cajas tienen que garantizar la protección de los productos durante el transporte y el almacenaje”

En FY24, se han implantado proyectos de reducción del envasado primario, así como proyectos de aumento de unidades en los estuches de cartón.

Medidas destinadas a reducir los residuos

En BD se hace un seguimiento de los residuos de producción en cada máquina de producción. Así mismo, hacemos informes mensuales de seguimiento de los residuos generados.

En FY24, en la planta de Fraga, se han realizado varios proyectos de reducción de residuos de producción como jeringuillas y agujas.

En FY24, en la planta de San Agustín se han abierto varios programas para reducir los residuos de trapos usados y de tóner.

Medidas establecidas para adaptarse al cambio climático

BD promueve la disminución de consumo de energía en las plantas de San Agustín y Fraga. Disponemos de un grupo en las plantas focalizado en la identificación y realización de proyectos de ahorro energético y reducción de emisiones de CO₂. Los proyectos más importantes llevados a cabo en FY24 son recuperación de calor en los compresores de aire de Posiflüh, mantenimiento y control de purgadores y bombas de condensados, reducción fugas de aire comprimido de posiflüh, etc.....

Además, en BD Fraga las placas fotovoltaicas instaladas en el tejado de los almacenes de la planta han generado 857 MWh autoconsumidos en la planta (FY24). En FY23 se generaron 898 MWh autoconsumidos en la planta.



Se han establecido roadmaps de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para los próximos años (ver imagen de arriba).

El 22 de abril celebramos el Día de la Tierra, una fecha designada en 1970 con el objetivo de mostrar apoyo a la protección del medioambiente y que, este año, lo hizo bajo

el lema Planeta VS Plásticos, una llamada a la acción para acabar con los plásticos que afectan a la salud humana y a la del Planeta.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

En BD creemos firmemente que, reduciendo nuestro impacto medioambiental, también hacemos realidad nuestro propósito de impulsar el mundo de la salud y por ello en todas nuestras plantas y productos analizamos e implementamos, continuamente, medidas de sostenibilidad.

Este año hemos podido charlar con La Razón para contar, con mayor detalle, algunas de las puestas en marcha en nuestra planta de SAG.



Con motivo del Día de la Tierra, en esta ocasión Leticia Navarro Guardiola, directora de la planta de Fraga, charla con Radio Aragón para hacer un repaso a la situación de nuestras plantas en la Región: desde la experiencia, calidad e innovación presentes en la de Fraga.

¿Sabías que la planta de Fraga puede producir, cada año, hasta 6.000 millones de jeringuillas y agujas que cumplen los más altos estándares de calidad para ser enviadas a distintas partes de todo el mundo?, nos decía.

3.5. Uso sostenible de los recursos

Durante muchos años en BD se han llevado a cabo proyectos para la reducción del consumo de agua, tanto del consumo de torres de refrigeración como del agua sanitaria.

Las torres de refrigeración disponen de un circuito cerrado con un control de la calidad del agua para optimizar el consumo de agua. Por otro lado, para minimizar el consumo de agua y mejorar la eficiencia energética en los circuitos de vapor, se dispone de un circuito de recuperación de condensados del vapor que devuelve el agua de condensados al



tanque de alimentación de las calderas de vapor. No se recupera en las plantas ni agua de pluviales ni aguas residuales para otros procesos.

Tabla 2: Consumo de agua

Fuente de extracción	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
	FY23 (m3)	FY24 (m3)	FY23 (m3)	FY24 (m3)
Agua de red de abastecimiento	8.437	9.724	122.633	75.631
Agua de pozo	*	*	*	*
Agua superficial*	**	**	105.512	150.275
Total consumo de agua	8.437	9.724	228.145	225.906

*no hay consumo

** La planta de San Agustín ha dejado de consumir agua de la captación otorgada por la CHT

***Para el seguimiento del consumo de agua superficial de Fraga se utilizan los datos del SCADA.

La materia prima principal que consumen las dos plantas de BD en España son polímeros derivados del petróleo. Las características de los dispositivos médicos de nuestros productos hacen que no sea posible el uso de materias plásticas recicladas para su producción.

En el resto de las materias primas adquiridas, BD impulsa la economía circular con la adquisición de materias primas de origen renovable.

En BD promovemos la reducción de materias primas consumidos, reduciendo el peso de los envases de nuestros productos garantizando la esterilidad y calidad de los productos.

BD España promueve el uso sostenible de las materias primas de nuestros principales proveedores favoreciendo la reutilización de sus envases (reutilización de garrafas, envases, pallets, mandriles de cartón, estuches de cánulas...).

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Tabla 3: Consumo de materias primas

Materia prima	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
	FY23 (Kg)	FY24 (Kg)	FY23 (Kg)	FY24 (Kg)
Resinas	5.817.444	6.227.735	11.787.892	14.303.412
Siliconas	4.319	4.710	*	5.969
Papel y Cartón	3.914.599	4.631.457	5.091.266	5.258.869
Pallets	*	*	140.352ud	130.878ud
Metales/aguja	*	*	75.318	116.330
Film	5.199.263	5.429.747	1.043.291	552.399
Gases Esterilización	*	*	631.445	680.404
Productos químicos flamables	*	*	8.387	10.443
Epoxy	*	*	7.585	6.030
Sal Posiflush	*	*	61.958	82.000
Soltrol	*	*	9.372	10.792
Bolsas	*	*	51.540	47.408
Sal Descalcificador	*	*	54.901	53.000
Stoppers PF	*	*	741.617 kUd**	794.501 kUd

*no consumo

En las plantas se realizan Auditorias de Eficiencia Energética cada 4 años (San Agustín) y cada año (Fraga - ISO 50.001) que sirven de apoyo al grupo de trabajo de ahorro de energía de la planta.

Tabla 4: Consumo de energía

	Combustible	Ud.	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
			FY23	FY24	FY23	FY24
Vehículos	Gasolina		*	*	*	*
	Gasóleo	MWh	1.718	1.745	**	**
	Etanol		*	*	*	*
	Biodiesel		*	*	*	*
	LNG/GNL		*	*	*	*
	CNG/GNC		*	*	*	*
	LGP/GLP		*	*	*	*
	Otros		*	*	*	*

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

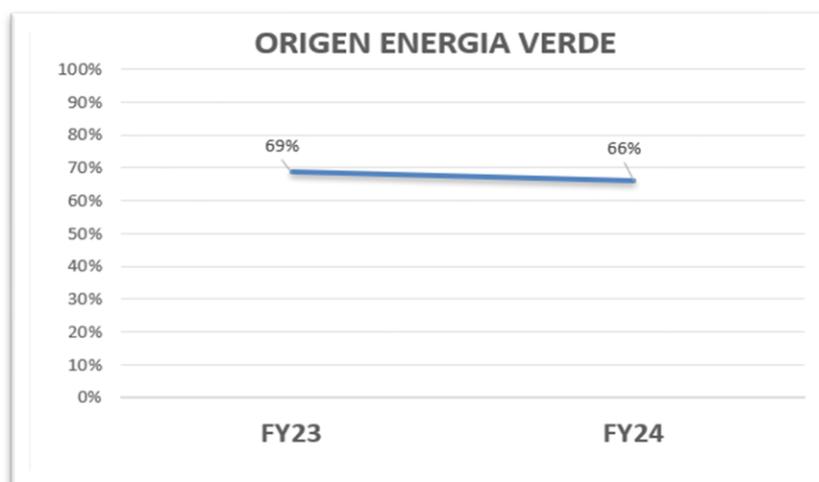
Equipos de combustión fija	Gas natural	MWh PCS	*	*	26.156	27.608
	Gasóleo A	MWh	4,74 ***	7,77	*	*
	Gasóleo C	MWh	*	*	23,82**	30,85**
	Gasóleo B		*	*	*	*
	Gas butano	MWh	0,077 ***	0,092	*	*
	Gas propano	MWh	101 ***	107	0,9	0,8
	Fuelóleo		*	*	*	*
	LPG/GLP		*	*	*	*
	Carbón		*	*	*	
	Otros		*	*	*	*
Electricidad		MWh	14.127***	15.596	39.435	42.537
TOTAL MWh		MWh	15.951	17.457	65.615	70.176

* El dato de consumo de Gasóleo en vehículos en la planta de San Agustín es estimado

** El consumo de Gasóleo en vehículos de combustión en la planta de Fraga es negligible y se incluye en el consumo de gasóleo de los equipos de combustión fija

*** Variaciones debido al descenso de la producción

**** El valor de consumo de electricidad de la planta de Fraga, una parte viene de la red y otra de energía fotovoltaica autoproducida.



3.6. Cambio climático

A continuación, se reflejan los gases de efecto invernadero emitidos por nuestra actividad de fabricación en las plantas de San Agustín y Fraga:

Tabla 5: Emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 1 y 2).

La tabla de debajo muestra los datos del alcance 1 puesto que las emisiones de alcance 2 son inexistentes, al provenir toda la

electricidad de fuentes de energía verde.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Las emisiones de gases refrigerantes se calculan a partir de la cantidad de recargas de gases refrigerantes en las instalaciones frigoríficas de las plantas de BD Iberia.

Emisiones de gases de efecto invernadero	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)		Cantidad total	
	CO2 equiv (kg) FY23	CO2 equiv (kg) FY24	CO2 equiv g) FY23	CO2 equiv g) FY24	CO ₂ equiv (kg)TOTAL FY23	CO ₂ equiv (kg)TOTAL FY24
GASES REFRIGERANTES	102.312	4.512	7.199	1.805	109.511	6.317
COMBUSTIBLES VEHÍCULOS	427.511	443.662	N/A	N/A	427.511	443.662
COMBUSTIBLES EQUIPOS DE COMBUSTIÓN FIJA	24.080	26.520	4.766.475	5.032.996	4.790.555	5.059.516
ELECTRICIDAD ²	*NA	*NA	*N/A	*N/A	*N/A	*N/A
Total emisiones GEI	553.902	474.694	4.773.593	5.034.801	5.327.577	5.509.498

*N/A porque proviene toda la electricidad de fuentes de energía verde que son neutras en gases de efecto invernadero.

Tabla 6: Cantidad recargada de gases refrigerantes

Gas refrigerante	Planta San Agustín (Madrid)		Planta Fraga (Huesca)	
	FY23 (kg)	FY24 (kg)	FY23 (kg)	FY24 (kg)
R- 407 C	*	*	*	*
R- 410 A	49	2	3,7	0,8
R- 417 A	*	*	*	*
R- 134 A	*	*	*	*
R- 513 A	*	*	*	*
RS-70	*	*	*	*
R-32	*	*	*	*

*no consumo



El cálculo de CO2 equivalente generado, se ha hecho con la ayuda del documento Factores de emisión del Ministerio para la Transición Ecológica de Junio 2023, versión 23.

En BD tenemos unas metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y se compromete a destinar los medios necesarios para alcanzarlas:

- 2030: Reducción 46% de Gases de Efecto Invernadero (Alcance 1 y 2)
- 2040: Neutros de carbono (Alcance 1 y 2)
- 2050: Zero Emisiones (Alcance 1, 2 y 3)

3.7. Protección de la biodiversidad e impacto sobre zonas protegidas

La planta de BD San Agustín (arrendada), se encuentra cerca de la Zona Especial de Conservación (ZEC) Lugar de Importancia Comunitaria “Cuenca del río Guadalix”.

La actividad desarrollada por la planta no genera impactos ambientales.

1. Vertidos - Los vertidos van a la depuradora Municipal
2. Emisiones - No tenemos emisiones
3. Ruidos - cumplimos con los límites legales establecidos por el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.

Para garantizar que el ruido no sea un impacto sobre la ZEC, así como el cumplimiento de los límites legales, hacemos una medición cada 5 años y siempre que hay algún cambio que pueda afectar a los niveles de ruido.

Por otro lado, tenemos programas con acciones identificadas para seguir minimizando los ruidos.

La planta de Fraga, no se encuentra cerca de zonas protegidas, pero sí cerca de las cuencas de los ríos Cinca y Ebro. Hay varios aspectos que pueden generar impacto sobre la biodiversidad:

1. Vertidos - Los vertidos van a la depuradora Municipal, con controles trimestrales
2. Emisiones - Hay emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COV), óxido de etileno y gases de combustión controlados regularmente según marca la legislación y la autorización.
3. Ruidos – Se cumple con los límites legales establecidos por el Ayuntamiento de Fraga y se llevan a cabo controles anuales.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

4. SOCIEDAD

El trabajo para cumplir nuestro propósito de avanzar en el mundo de la salud la mucho más allá de la innovación y desarrollo de nuevos productos. También colaboramos para tener un impacto global positivo, trabajando para abordar los desafíos sociales que son relevantes para nuestro negocio, como son el cambio y la resistencia antimicrobiana. Seguimos enfocados en apoyar comunidades saludables, fortaleciendo los sistemas de salud en todo el mundo, y el avance de la gestión ambiental y sostenibilidad. Para prevenir el cambio climático, BD se ha unido a la alianza de Race to Zero que compromete a BD a generar zero emisiones en todas sus operaciones y en sus proveedores en el año 2050.

Proyectos de Transformación Social



Sin olvidar nuestro propósito de una cultura que apoya un lugar de trabajo inclusivo y diverso y participativo con la comunidad, durante estos años desde FY19 hemos desarrollado un plan de Responsabilidad Social Corporativa. Desde nuestra acción de Responsabilidad Social Corporativa queremos ayudar conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* propuestos por la ONU para la agenda 2030 sobre el Desarrollo sostenible.

Basándonos en nuestra actividad empresarial, en BD-Iberia hemos priorizado 3 ODS clave en los que alrededor de 30 voluntarios trabajan para la puesta en marcha de iniciativas solidarias.





La organización de BD en Fraga ha llevado a cabo las siguientes actividades con la comunidad durante los años FY23 y FY24:

- Colaboración con centros educativos desde el nivel medio al universitario para facilitar la realización de prácticas de estudiantes, cuyos estudios estén relacionados con nuestras actividades.
- Colaboración con centros educativos locales para mostrar nuestro proceso productivo a grupos de estudiantes, como parte de su formación.
- Contratación preferente de personas residentes en un radio de 25 km
- Apoyo al comercio local mediante la iniciativa KAS: las sugerencias de mejora de nuestros asociados son compensadas con vales a utilizar en los comercios locales.
- Damos preferencia a proveedores locales en áreas específicas.
- Somos miembros de la Junta de la **Asociación Empresarial Intersectorial del Bajo Cinca**

A nivel local, la planta colabora con asociaciones locales alineadas con los valores de la compañía en los ámbitos social, ambiental, cultural, deportivo, de ocio y tiempo libre, bien en forma de voluntariado o apoyando económicamente para el desarrollo de sus actividades (AECC, Caritas, Asociación de personas con discapacidad Virgen del Pilar, etc..).

La planta de Fraga colabora con varios centros ocupacionales de empleo, contratando sus servicios de forma preferente y regular (ejemplo **Valentia** para la separación de residuos y **Fundación Aspros** en separación de residuos y en cuidado del Jardín).

4.2. Subcontratación y proveedores

BD Global tiene varios programas de proveedores para respaldar nuestros objetivos estratégicos y garantizar que pongamos al cliente primero. Nuestros programas se enfocan en identificar, administrar y recompensar a los mejores socios proveedores que apoyan la Innovación, Calidad, Responsabilidad Social y Ambiental, Diversidad, Gestión de Riesgos y Eficiencia.

Para que nuestros Programas de Proveedores tengan un impacto, trabajamos para integrarlos en nuestros procesos de adquisiciones para que sean parte del trabajo diario de nuestro equipo. Cada programa tiene un líder ágil que es responsable de evolucionar el programa para mantenerse al día con el mundo rápidamente cambiante en el que vivimos. Nuestros programas de proveedores incluyen:

- Calidad del Proveedor
- Expectativas y Objetivos de Sostenibilidad
- Diversidad en los Proveedores
- Reconocimiento de Proveedores

BD cree firmemente que los desafíos sociales y ambientales modernos que enfrenta el mundo son oportunidades para marcar la diferencia mientras fortalecemos nuestra empresa. La estrategia de sostenibilidad de BD ha evolucionado para incorporar nuestro papel a la hora de abordar la amplia gama de desafíos que enfrenta nuestra industria, la sociedad y el planeta.



BD sigue centrado en crear valor compartido; más específicamente, abordar las necesidades sociales insatisfechas a través de modelos e iniciativas comerciales que también contribuyen al éxito comercial de BD.

El documento de Expectativas para Proveedores de BD describe los estándares específicos para los proveedores con respecto a la responsabilidad social, la administración ambiental, las prácticas éticas y la gobernanza. BD espera que todos los proveedores revisen minuciosamente este documento y actúen dentro de sus directrices.

BD también anima a los proveedores a trabajar con BD para mejorar y promover programas que respalden las expectativas descritas y respalden los Objetivos de Sostenibilidad de BD 2024.

Supplier Information Management – ARAVO SIM RACI

The Vendor Master Global process owner is responsible for the end to end process. The below is the RACI for task executed in Aravo

Action	R	A	C	I
<ul style="list-style-type: none"> Submits the vendor request (add/change/delete) Ensures that the request is aligned with the needs of the respective sight (s), including first pass review of payment terms and SQRC doc Responsible for obtaining required documentation, if completing on behalf of the supplier Follow-up on request with assigned users if SLA has passed Escalate where needed for expediting 	R	R	PA, QA, HCP, E&C	
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to ensure that vendors are vetted and approved per the respective ethics and compliance requirements such as Health Care Provider reporting or Foreign Corrupt Practices Act regulations 	E&C	E&C	R	R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to ensure that information/documents provided with requests are complete and accuracy before sending for approval 	VC	VMTL	R	R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to ensure that vendors are vetted and approved per the respective Procurement Policy and/or Procedures 	PA	CM		R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to approve Non-PO vendors per the respective Finance Policy 	FA	FA		R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible to ensure that vendors are vetted and approved per the respective Quality Policy/Procedures Approves all vendors not on agreed "exception list" SQRC form completion 	QA	QM		R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) responsible for creating the vendor master record in the respective system(s) Enterprise Resource System (ERP) of record 	DA	VMTL		R
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) that is responsible for auditing key vendor master record data after the record is created in the ERP to ensure alignment with approved request 	VMA	VMTL	VC	
<ul style="list-style-type: none"> Associate(s) that is responsible for reviewing key vendor master bank change request to ensure compliance to controls 	VMTL	SD	VC	

El procedimiento de BD para la contratación de Proveedores, incluye la revisión por parte del Departamento de Ethics & Compliance de los nuevos proveedores para que en el caso de que van a tener interacción con Empleados de la Administración y/o Personal Sanitario, pasen por nuestro proceso de Diligencia Debida. En función del riesgo identificado en el proveedor, el Proceso de Diligencia Debida se repetirá cada 2, 3 o 4 años. Así mismo, ciertos cambios en la organización, también daría lugar a un nuevo proceso de Diligencia Debida.

4.3. Consumidores

En el sector sanitario, es práctica habitual que los hospitales públicos soliciten que sus proveedores, demuestren su compromiso y adherencia con temas de sostenibilidad.

1. Modelo de negocio <u>Estrategia</u> <u>Análisis de Materialidad</u>	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	--	-----------------------------	-------------	-------------------------	---------------------	-----------------------

Estos son algunos de los requisitos que más habitualmente requieren los hospitales públicos a sus proveedores:

- Sistema de Gestión Medioambiental o certificado
- Plan de Igualdad
- Contratación de discapacitados



BD en San Agustín tiene implementado el Sistema de Calidad 9001 certificado por BSI que cubre los procedimientos que se describen, entre otros, a continuación.

En San Agustín se celebró la semana de la Calidad para que todos los asociados se familiaricen con el Sistema de Calidad.



Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores: FSCA, eventos reportables y servicios de asistencia técnica/ aplicaciones para mantenimientos, reparaciones y asistencia remota.

Reclamaciones: reporte de incidencias por la web o directamente a personal BD. A parte de reclamaciones de producto, hay (incidencias de servicio (claims: problemas en el envío, facturación...)) – Métricas de la Revisión por la Dirección y análisis por causa.

BD tiene implementado un procedimiento para que sus clientes puedan reportar cualquier reclamación que experimenten durante el uso de sus productos.



Por reclamación se entiende: Comunicación escrita, electrónica u oral que alegue deficiencias relacionadas con la identidad, calidad, durabilidad, facilidad de uso, seguridad, efectividad o funcionamiento de un producto que ha salido del control de la organización o relacionado con un servicio que afecta al funcionamiento de dichos productos.

Todos los asociados de BD tienen la obligación de reportar cualquier reclamación recibida por los clientes en un plazo máximo de 48h, desde que son conocedores. Durante FY24 se ha continuado con el programa de sensibilización y formación conocido como Zero Late Complaints. Semanalmente se revisan las reclamaciones reportadas más tarde de las 48 horas y se envía a través del correo electrónico un recordatorio de buenas prácticas. El número de reclamaciones reportadas con retraso ha disminuido sustancialmente.

Todas las reclamaciones que BD recibe de sus clientes son registradas por el Regional Complaints Center (Wrocław, Polonia) en un programa informático, y reportadas al correspondiente fabricante que realiza una investigación y emite el correspondiente informe. BD tiene el compromiso de que todos los clientes que reporten una reclamación durante el uso de sus productos recibirán un Informe con los resultados de la investigación realizada y las medidas correctivas que pudiera proceder tomar, si fuera el caso.

Así mismo, cuando por la naturaleza de la reclamación BD sepa o sospeche que se ha puesto en peligro la salud del paciente, usuario u otra persona, BD reportará dicho incidente a las Autoridades Sanitarias.

	FY23	FY24
Reclamaciones recibidas	3984	4135

4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El valor «Hacemos lo que es correcto» es la esencia de la integridad del comportamiento de BD.

Así se refleja en el *Código Ético*, sobre el que todos los empleados reciben formación y se obligan a observar y cumplir en sus relaciones, tanto con el resto de los asociados como con clientes, proveedores y colaboradores. El Código explica cómo dar vida a los principios que encarnan el propósito y los valores de BD, y ayuda a tomar las decisiones correctas en todo momento.

El Código sienta las bases de la forma en que actuamos en BD. Para hacer lo que es correcto, los empleados de BD deben cumplir las leyes, normas y políticas de la compañía que se aplican a todos. También se respetan los principios éticos más elevados, incluso cuando no existen leyes o políticas específicas. El Código de BD proporciona orientación y recursos para ayudar a respetar estos principios éticos y proteger la reputación de BD.

Además del Código Ético, y fruto del alto grado de sensibilización de BD con la integridad y transparencia de su relación con el entorno sanitarios, BD dispone también de diversas políticas que, desde una perspectiva global o específica de las diferentes materias, asegura que, en BD, hacemos lo que es correcto.



En primer lugar, BD dispone de un *Estándar Global para la relación con los Profesionales Sanitarios, Organizaciones Sanitarias, y Funcionarios de la Administración (Global Standards in the interaction with Healthcare Professional, Healthcare Organizations and Government officials)*.

Actuar con integridad es crítico para asegurar el éxito de BD y proteger su reputación mientras trabajamos juntos en nuestra misión de impulsar el mundo de la salud. Una parte importante de nuestra actividad es colaborar con los Profesionales Sanitarios, las Organizaciones Sanitarias y los funcionarios públicos. Esta política tiene como objetivo asegurar que las colaboraciones e interacciones con estos colectivos se realicen en estricto cumplimiento de la legislación vigente, cumpliendo los más altos estándares éticos internos y externos, y con el fin de evitar cualquier tipo de influencia en las decisiones y criterios médicos, decisiones de compra de productos o recomendaciones en el uso de productos.

En muchos países de nuestro entorno y, en particular, en España los Profesionales Sanitarios son, en gran parte, funcionarios públicos. Igualmente, las Organizaciones Sanitarias pueden ser, entre otras, centros sanitarios u hospitales públicos, así como asociaciones profesionales constituidas por Profesionales Públicos. Por otro lado, la definición de Funcionario Público establecida en esta política y conforme a los estándares internacionales de la industria de productos sanitarios (Código Ético de Medtech y Código Ético del Sector de Tecnología Sanitaria, en adelante: “Código Ético de Fenin”) debe entenderse de forma amplia.

El compromiso de BD es que la relaciones con estos colectivos tenga en consideración los riesgos legales y reputacionales. La legislación de los países de nuestro entorno y también la española, presta especial atención en vigilar que los funcionarios públicos no reciban ningún tipo de influencia, presión o beneficio que pueda comprometer su independencia en el ejercicio público. A ello se suma una creciente preocupación del público en general de que las compañías con intereses económicos en sistemas públicos de salud y que interactúan con funcionarios públicos, lo hagan respetando esa independencia y con arreglo a las leyes.

Esta política aborda y regula con detalle los estándares de actuación de los asociados de BD en los siguientes ámbitos, entre otros:

- (A) relaciones con Profesionales Sanitarios en relación a las comunicaciones de productos de BD, proporcionar información fidedigna en relación a la situación regulatoria y de precio de los productos de BD, cumplimiento de la normativa legal e interna sobre publicidad de productos sanitarios;
- (B) reuniones formativas y promocionales organizadas por BD con la asistencia de Profesionales Sanitarios;
- (C) reglas de hospitalidad en relación a gastos de comida, viajes y alojamientos de los Profesionales Sanitarios para sujetarlas a los máximos establecidos en el Código de Conducta interno y en el Código Ético de Fenin;
- (D) prohibición de entrega de regalos y beneficios a los Profesionales Sanitarios;
- (E) criterios para la contratación de Profesionales Sanitarios: exigencia de documentar el interés legítimo de negocio, suscribir contratos por escrito, criterios para la estimación objetiva de honorarios;



(F) colaboraciones monetarias o en especie con organizaciones en determinadas situaciones, tales como, donaciones caritativas, apoyo a la formación médica continuada de los Profesionales Sanitarios, apoyo a las Organizaciones Sanitarias en el desarrollo de eventos formativos, apoyo económico de estudios clínicos o científicos a iniciativa de Profesionales Sanitarios investigadores en áreas de interés para BD y, patrocinio de reuniones científicas;

(G) evaluación y selección de terceros que actúen en nombre de BD con Profesionales y Organizaciones Sanitarias, tales como distribuidores, agentes comerciales, agencias u otros intermediarios;

(H) interacciones en el ámbito clínico con Profesionales Sanitarios, y

(I) marco general de interacciones con funcionarios públicos

También en la *Política de Interacción con Profesionales de la Salud (Global Interactions with Healthcare Professionals Policy)* BD desarrolla los principios generales expuestos en la política Global Standards in the interaction with HCPs, HCOs y GOs en lo relativo a la interacción con Profesionales Sanitarios. La actividad de BD en el ámbito sanitario implica necesariamente la colaboración con los Profesionales de la Salud en el desarrollo de su actividad comercial, así como en la colaboración con la formación médica continuada, la colaboración en estudios científicos y la contratación de servicios médicos con fines legítimos. Esta política cubre la actuación de BD en lo relativo a la comunicación promocional verbal, escrita y electrónica a los Profesionales Sanitarios, la organización de reuniones promocionales o científicas por BD, la prohibición de regalos y ventas a los Profesionales Sanitarios y las normas para la contratación de los servicios médicos.

BD dispone también de una *Política sobre Conflictos de Intereses (Conflicts of Interest Policy)*, dirigida a prevenir y evitar situaciones de conflictos de interés entre los intereses personales de los asociados de BD con los intereses de la compañía. Los asociados de BD deberán informar y evitar situaciones potenciales de conflictos de interés tales como:

- a) empleos o situaciones profesiones de interés fuera de BD;
- b) relaciones personales;
- c) intereses financieros: inversiones personales o familiares en clientes, proveedores o competidores;
- d) servicio público: solicitud de donaciones de BD a organizaciones participadas por el asociado;
- e) participación en consejos;
- f) relaciones políticas;
- g) oportunidades de negocio;
- h) regalos y atenciones de clientes y proveedores

A través de la *Política sobre antisoborno y corrupción (Global Antibrivery and corruption)*, BD regula de forma más detallada los principios de actuación en las relaciones con Funcionarios Públicos, Profesionales y Organizaciones Sanitarias tomando como base los principios establecidos en la política Global Standards in the interaction with HCPs, HCOs y GOs. Como principio general, BD cumplirá estrictamente con la normativa española sobre anticorrupción pero también otras normas internacionales aplicables a BD por su origen y actividades como: la U.S. Foreign Corrupt Practices Act y la UK Bribery Act. Esta política regula, entre otros: la prohibición absoluta a los empleados de BD de permitir o facilitar pagos inapropiados a los Funcionarios Públicos; las prevenciones para contratar servicios médicos de Profesionales Sanitarios que sean, a su vez, Funcionarios Públicos; el uso de intermediarios comerciales, regulado más ampliamente en la política Global Third Party Intermediaries Policy; precauciones de situaciones de posible influencia



en la licitación pública de suministro de productos en los que pueda participar BD; Donaciones y Financiación de formación médica continuada y estudios científicos a iniciativa de investigadores científicos; prohibición de financiar o apoyar partidos políticos; prohibición de los pagos de facilitación (facilitating payments) o pequeños "sobornos"; así como obligaciones de información a las autoridades nacionales en caso de tener conocimiento de violaciones de las normas nacionales de anticorrupción.

En lo relativo al apoyo financiero o en especie de BD para la realización de estudios clínicos iniciados por investigadores científicos, BD desarrolla los principios generales expuestos en la política Global Standards in the interaction with HCPs, HCOs y GOs, en una política específica, la *Política Global de Esponsorización de Estudios de Investigación (Global Investigator Sponsors Studies)*. BD tiene el compromiso de contribuir al avance científico en general y ampliar el conocimiento clínico relativo a sus productos, en particular. Para ello, BD participa y apoya a la investigación clínica independiente en base a solicitudes recibidas por iniciativa de investigadores científicos. Esta política garantiza que la decisión de financiar estudios científicos independientes esté totalmente desvinculada de intereses comerciales de BD. Para ello, prohíbe a las funciones comerciales participar en las decisiones de financiación.

En lo que se refiere a la contratación de intermediarios comerciales que puedan actuar en nombre de BD frente a Profesionales Sanitarios y Funcionarios Públicos, la *Política Global para la relación con Terceros Intermediarios (Global Third Party Intermediaries Policy)* desarrolla los principios generales establecidos en la política Global Standards in the interactions with HCPs, HCOs y GOs, en esta materia. BD puede utilizar intermediarios comerciales, entre otros, distribuidores y agentes, en sus operaciones comerciales. Esta política establece la obligación de BD de verificar que estos intermediarios son los adecuados para poder representar los intereses de BD en el territorio español, mediante la realización de investigaciones previas (Due Diligence) sobre la reputación y antecedentes de dichos intermediarios. Así mismo, la política regula las normas de actuación que estos intermediarios que deben seguir en la interacción con Profesionales Sanitarios y Funcionarios Públicos, las cuales deberán recogerse en un contrato escrito, junto a obligaciones de formación en las políticas anticorrupción de BD y las herramientas de monitorización.

BD explica su deseo de desarrollar relaciones con proveedores que cumplan las expectativas fijadas en el documento *Expectativas de BD para los Proveedores*. BD colaborará con los proveedores para establecer planes de acción que les ayuden a cumplir cualquier expectativa que se considere que necesita una mejora.

La comunicación de estas expectativas no implica la cesión por parte de BD de ningún derecho, recurso u obligación a terceros.

En cuanto a los principios y normas de actuación de BD cuando apoya financieramente o en especie a organizaciones caritativas, apoyo a la formación médica continuada de los profesionales sanitarios y el patrocinio con fines comerciales legítimos a Organizaciones Sanitarias, BD los recoge en la *Política Global sobre Financiación Externa (External Funding Policy)*

Información cuantitativa sobre aportaciones de acuerdo a la política de BD sobre Financiación Externa:

Modalidad	Aportaciones (€) FY23	Aportaciones (€) FY24
-----------	-----------------------	-----------------------

1. Modelo de negocio <u>Estrategia</u> <u>Análisis de</u> <u>Materialidad</u>	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
--	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Patrocinio/Becas Educativas	205.200,87	176.172,92
Donaciones	5.000	7.260
Estudios (ISS)	N/A	66.975

También recoge en la *Política Global sobre Productos Libres de Cargo (Global Free of Charge Product Policy)* la regulación y limitación sobre la entrega de productos gratuitos a Profesionales Sanitarios, Organizaciones Sanitarias, clientes y distribuidores. La regla general es que BD no proporcionará productos gratuitos excepto en las situaciones previstas en la política: evaluación de producto, productos en demostración, o en respuesta a obligaciones de garantía. En 2024 se ha actualizado el procedimiento interno local sobre productos libres de cargo (*Iberia Free Of Charge Procedure*). Esta política interna ha sido creada con el fin de mantener los niveles de transparencia y trazabilidad necesarios cuando se entregue un producto o se ofrezca un servicio libre de cargo.

Así mismo, BD cuenta con una *Política para el Cumplimiento de la ley antimonopolio y libre competencia*, cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento de las normas de competencia en todos los países donde opera BD. La libre competencia beneficia a los consumidores incrementando el acceso de los consumidores a los productos en igualdad de condiciones y trasladarles mejoras en los precios. Con carácter general, esta política cubre las siguientes situaciones de riesgo:

- (I) evitar los acuerdos o cualquier tipo de concentración con competidores que puedan resultar en:
 - (a) Fijaciones de precios,
 - (b) reparto de mercados o clientes,
 - (c) manipulación de ofertas,
 - (d) normas de conducta para la participación en asociaciones empresariales o patronales;
- (II) relaciones con clientes y proveedores: normas de comportamiento a seguir con clientes y proveedores en situaciones donde BD pueda tener una posición de dominio o influencia:
 - (a) fijación de precios predatorios,
 - (b) bundling u obligaciones de compra de unos productos para poder acceder a otros donde BD tenga posición de dominio,
 - (c) obligación a clientes o proveedores a negociaciones exclusivas con BD,
 - (d) fijación de precios discriminatorios,
 - (e) obligación de precios de reventa a distribuidores o intermediarios,
 - (f) restricciones de territorios o clientes a distribuidores o intermediarios,
 - (g) negativas a suministrar o comprar

<u>1. Modelo de negocio</u> Estrategia Análisis de Materialidad	<u>2. Cuestiones</u> sociales y relativas al personal	<u>3. Cuestiones</u> Medioambiente	<u>4. Sociedad</u>	<u>5. Corrupción y</u> soborno	<u>6. Derechos</u> Humanos	<u>7. Información</u> Fiscal
--	---	---------------------------------------	--------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

6. DERECHOS HUMANOS

BD está altamente comprometida en proteger los derechos humanos, preservar la integridad de sus asociados e incorporar los principios reguladores de los derechos humanos en sus políticas y procesos de negocio en todos los países donde opera BD. Más allá del compromiso general de actuar conforme a los derechos humanos en todas sus actividades, BD se compromete, tal y como se establece en su Código de Conducta, a:

- no aceptar que los menores de edad trabajen directa o indirectamente para BD;
- no permitir el trabajo forzado o involuntario en cualquier modo;
- prohibición de prácticas discriminatorias en la contratación y prácticas laborales;
- proporcionar condiciones de seguridad y salud para todos sus asociados;
- garantizar a todos los asociados el derecho de asociación sindical y derecho a la negociación laboral colectiva, de acuerdo con lo marcado por la OIT.

Además, en BD, dispone de una línea de denuncias donde el empleado puede dirigirse abiertamente para hacer preguntas, plantear preocupaciones, o buscar orientación. En BD se anima a todos los empleados de BD a que se comuniquen abiertamente y hagan preguntas, planteen sus preocupaciones, busquen orientación y denuncien cualquier violación concreta o presunta a las leyes, nuestro Código de conducta, nuestras políticas o nuestros elevados principios éticos, y esperamos que lo hagan. Este requisito abarca a todos los asociados, proveedores y terceros que trabajen en nuestro nombre. El reporte de la información relacionado con la vulneración de los Derechos Humanos pueden realizarlo a través de la Oficina de Cumplimiento instalada con ese fin.

BD entiende que es fundamental que se denuncie cualquier situación que no sea compatible con los valores de BD o con el Código. Las denuncias permiten a los asociados proteger de forma eficaz la reputación de la compañía y hacer de BD un mejor lugar para trabajar. Si hay un error, BD lo admite y hace todo lo que esté a su alcance para corregirlo dentro de sus posibilidades.

Durante los años FY23 y FY24 no ha habido denuncias relacionadas con la vulneración de derechos humanos.

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

7. INFORMACIÓN FISCAL

RESULTADOS

Tabla 1: Beneficios obtenidos país por país (en miles de €)

País	FY23 (*)	FY24 (*)
España	21.030 €	18.905

(*) Beneficio antes de impuestos

Tabla 2: Impuestos sobre beneficios pagados por país (en miles de €)

País	FY23	FY24
España	5.443 €	4.599

A continuación, figuran las subvenciones recibidas:

Tabla 3: Subvenciones recibidas por país

País	Subvenciones públicas recibidas	Comentarios
España FY23	0€	No hemos recibido ninguna nueva subvención en FY23
España FY24	321.543€	

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Anexo - Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad

A través de esta tabla se vinculan los apartados del presente Estado de Información No Financiera que dan respuesta a los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, en materia de información no financiera.

Contenidos según la Ley 11/2018	Pág	Criterio de reporting	Comentarios/ Razón de la omisión
1. Modelo de negocio			
Descripción del modelo de negocio	4	GRI 2-1, GRI 2-2, Marco Interno de reporting: Información cualitativa del modelo de negocio	
Mercados en los que opera	9	GRI 2-1, Marco interno	
Objetivos y estrategias	10	Marco Interno: descripción cualitativa de los objetivos y estrategias	
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	4	Marco Interno: descripción cualitativa de los principales factores y tendencias	
Estrategia y gestión de riesgos			
Descripción de las políticas que aplica la compañía	Todo	GRI 3-3	
Resultados de las políticas que aplican a la compañía	Todo	Marco Interno: descripción cualitativa de los resultados de las políticas que aplican a la compañía	
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía	11	Marco Interno: descripción cualitativa de los principales riesgos relacionadas cuestiones vinculas a las actividades de la compañía	
Perfil del estado de información no financiera			
Análisis de materialidad	2	GRI 3-2	
Marco de reporting utilizado	2	Estándares GRI. Marco interno para dar respuesta la Ley 11/2018	
2. Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y modalidad de contrato de trabajo	13	GRI 2-7	
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	15	Marco interno	

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	17	Marco interno	
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	18	Marco interno	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	18	Marco interno. (Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres	
Remuneración media de consejeros	59	BD dispone de tres Consejeros que no reciben ningún tipo de remuneración por sus cargos	
Implantación de políticas de desconexión laboral	20	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa de la implantación de políticas de desconexión laboral	
Empleados con discapacidad	24	Marco Interno	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	20	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	
Número de horas de absentismo	22	Marco interno: descripción cuantitativa del número de horas de absentismo	
Medidas para facilitar la conciliación	20	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para facilitar la conciliación	
Salud y Seguridad			
Accidentes de trabajo por sexo	23	Marco Interno. GRI 3-3	
Índice de frecuencia por sexo	23	Marco Interno. GRI 3-3	
Índice de gravedad por sexo	24	Marco Interno. GRI 3-3	
Enfermedades profesionales por sexo	24	Marco Interno. GRI 3-3	
3. Cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	32-46	GRI 3-3	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	21	Marco Interno	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	32-46	GRI 3-3	

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Aplicación del principio de precaución	34	GRI 3-3	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	34	GRI 3-3. Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental	
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Cualquier otra forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	32 45	GRI 3-3	
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	36	GRI 3-3, GRI 306-3	
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	33	GRI 3-3. Marco Interno: consumo de agua por fuente de extracción	Para el indicador del porcentaje de consumo de agua reusada/reutilizada sobre el total de agua consumida. No se recupera en las plantas ni agua de pluviales ni aguas residuales para otros procesos. El único agua que se recupera es el agua de los condensados de vapor que se devuelve al tanque de alimentación de las calderas de vapor.
Consumo de materias primas	42	GRI 3-3. Marco Interno	
Consumo directo e indirecto de energía	42	GRI 302-1	
Medidas para mejorar la eficiencia energética	40	GRI 3-3	
Uso de energías renovables	41	GRI 302-1	
Cambio climático			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero	43- 45	GRI 305-1, GRI 305-2	
Medidas para adaptarse al cambio climático	39	GRI 3-3	

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero	39	GRI 3-3	
Protección de la biodiversidad			
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	45	GRI 3-3	
4. Salud y Seguridad			5.
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	21	GRI 403-1. Marco Interno: descripción cualitativa de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	
5. Relaciones sociales			6.
Organización del diálogo social	24	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa de la organización del trabajo del dialogo social	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	25	GRI 2-30	
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	25	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa del balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	20-21	Marco Interno	
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	25	GRI 3-3. Marco Interno	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	26	Marco Interno: descripción cuantitativa de las horas de formación por categorías profesionales	

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Accesibilidad universal personas con discapacidad	27	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de personas con discapacidad	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	27	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad	
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	28	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa de planes de igualdad, medidas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	27-29	GRI 3-3	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	22-24	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa de las políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	
Información sobre el respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	49	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa sobre la descripción de debida diligencia	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	56	GRI 3-3, GRI 2-26. Marco interno: Descripción cualitativa sobre las medidas y gestión de los posibles abusos	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	56	Marco interno: descripción cualitativa de denuncias	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	24	GRI 3-3. Marco Interno: descripción cualitativa sobre la promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	22-31	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	56	GRI 3-3. Marco Interno: Descripción cualitativa sobre la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	
Abolición efectiva del trabajo infantil	56	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa sobre la abolición efectiva del trabajo infantil	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	51-55	Marco interno: Descripción cualitativa sobre las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	52	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	54	Marco interno: descripción cuantitativa de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	
6. Información sobre la sociedad			7.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	23, 47	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	23, 47	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	23, 47	GRI 3-3. Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas en comunidades locales	
Acciones de asociación o patrocinio	54	GRI 3-3, GRI 2-28. Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	47	GRI 3-3, GRI 2-6. Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión de la relación con proveedores	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	47	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión de la relación con proveedores	

1. Modelo de negocio Estrategia Análisis de Materialidad	2. Cuestiones sociales y relativas al personal	3. Cuestiones Medioambiente	4. Sociedad	5. Corrupción y soborno	6. Derechos Humanos	7. Información Fiscal
---	--	--------------------------------	-------------	----------------------------	------------------------	--------------------------

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	47	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión de la relación con proveedores	
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	48	GRI 3-3. Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión de la relación con proveedores	
Sistemas de reclamación	48	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación de clientes	
Quejas recibidas y resolución de las mismas	50	GRI 2-25. Marco interno: descripción cuantitativa de las quejas recibidas de clientes tiene menú contextual	
7. Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país	56	Marco interno: Descripción cuantitativa sobre los beneficios por país, impuestos sobre beneficios pagados, subvenciones públicas recibidas	
Impuestos sobre beneficios pagados	56		
Subvenciones públicas recibidas	56		