

HARTMANN



Ayuda. Cuida. Protege.

**Avanzar
responsablemente
en la sanidad.**



Estado de Información No Financiera

Memoria de Sostenibilidad 2022

PAUL HARTMANN ESPAÑA, S.L.

(sociedad unipersonal) y sociedades dependientes

Índice

5

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

7

NUESTRA ORGANIZACIÓN

Nuestra historia

Tres pioneros y una visión

Un modelo pensando en la salud
y el impacto positivo

Nuestros productos

Dónde estamos

Principales hitos 2021 y reconocimientos

Gobierno Corporativo

Ética, integridad y cumplimiento

23

MEJORAR RESULTADOS IMPULSANDO LA SOSTENIBILIDAD

HARTMANN en cifras

HARTMANN for future

Contribución al desarrollo sostenible

Creando valor para nuestros grupos de interés

Análisis de materialidad

Gestión de riesgos

35

MEJORAR RESULTADOS PROMOCIONANDO LA SALUD

Relación y compromiso con
nuestros clientes y usuarios/as

Soluciones sanitarias

Trabajamos en la mejora continua

47

MEJORAR RESULTADOS EN LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD Y SEGURIDAD

I+D+i responsable

Nuestro sistema de gestión
integrado de calidad

Estándares de calidad y seguridad

53

MEJORAR RESULTADOS EN EL CUIDADO POR LAS PERSONAS

Cuidamos de nuestro equipo

Respetamos los Derechos Humanos

65

MEJORAR RESULTADOS EN LA PRESERVACIÓN DE NUESTRO ENTORNO

Nuestro compromiso medioambiental

Ciclos de producción más limpios

Producción responsable

81

MEJORAR RESULTADOS EN LA CREACIÓN DE UN IMPACTO SOCIAL POSITIVO

Contribución al desarrollo de la comunidad local

Información fiscal

87

ANEXOS

Anexo I: Tablas de información adicional

Anexo II: Acerca de esta memoria

Anexo III: Índices de contenidos Ley 11/2018



” Queremos dar a conocer cómo es HARTMANN y cómo se trabaja en nuestra empresa, tanto a nivel externo como interno

Carta del Director General

Me complace presentaros la Memoria de Sostenibilidad de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. correspondiente a nuestras actividades durante el año 2022.

Queremos destacar que para nosotros la sostenibilidad es un estilo de vida, traducido a una forma de trabajo y comunicación más transparente y abierta.

Como socios de confianza y profesionales en todo aquello que hacemos, mediante esta Memoria transmitimos las líneas de trabajo que seguimos para ser una empresa sostenible, con una ética socialmente responsable con el medio ambiente, con los clientes, los pacientes, los profesionales sanitarios, los proveedores, la sociedad y el equipo humano de profesionales que integran nuestra empresa.

La cooperación y una cultura de intercambio abierto son la base de nuestro trabajo diario y de nuestro éxito. Solo podremos asegurar el éxito de la empresa si disfrutamos de la confianza de todos los grupos de interés.

Nuestra principal finalidad es superar los crecientes retos con que se enfrenta la industria de la salud, y mejorar la calidad de vida de la mayor cantidad posible de personas. Estamos orgullosos de esto e, incluso después de más de 200 años, buscamos constantemente soluciones nuevas e innovadoras y la mejora continua en todas nuestras iniciativas.

“El objetivo es continuar con la dinámica positiva de la filial española y seguir creciendo en todas las áreas de negocio. Actualmente, España es el tercer país en cifra de negocios más relevante para el GRUPO HARTMANN (multinacional), y esperamos consolidar nuestro liderazgo”. Para fortalecer esta

confianza a largo plazo, todo el personal y los socios comerciales del GRUPO HARTMANN están comprometidos con los más altos estándares de integridad y ética. Este hecho queda reafirmado en nuestra visión como empresa, puesto que queremos ser líderes en el mercado mundial y una fuerza impulsora para avanzar constantemente en el cuidado de la salud para todos.

Queremos dar a conocer cómo es HARTMANN y cómo se trabaja en nuestra empresa, tanto a nivel externo como interno. Por esta razón, en las siguientes páginas de la Memoria se presentan las distintas acciones que llevamos a cabo para alcanzar nuestros principios de responsabilidad y sostenibilidad, alineadas en el proyecto “HARTMANN for Future”.a

A lo largo de esta memoria, hemos incluido referencia a los principales objetivos y estrategias de la empresa, así como los principales factores y tendencias que pueden afectar a nuestra futura evolución en relación con el Grupo y con los grupos de interés identificados.

Esperamos que nuestra memoria sea de vuestro interés.

Un cordial saludo,



Jordi Guinovart
Director General de PAUL
HARTMANN ESPAÑA S.L.

Nuestra organización

200 años de experiencia sanitaria, cuidados y confianza.

Nuestra Historia

Nuestra historia, la historia del GRUPO HARTMANN se remonta al 1818, cuando el pionero industrial Ludwig Von HARTMANN adquirió una hilandería. Su hijo Paul HARTMANN Sr. Fundó posteriormente la empresa Paul HARTMANN Bleaching, Dyeing and Dressing Company, una planta de producción de apósitos que revolucionó el mundo de las heridas.

Con más de 200 años de historia, HARTMANN es el fabricante de apósitos sanitarios más antiguo de Alemania y uno de los Grupos con mayor experiencia en el sector.

Con la invención del primer apósito estéril en 1874, la compañía marcó un antes y un después en la historia de la medicina. El desarrollo de dichos apósitos sanitarios, permitió curar heridas de forma segura para millones de personas en todo el mundo.

Desde entonces, HARTMANN ha ampliado su cartera de productos y servicios de forma significativa, adaptándose siempre a las necesidades de los sanitarios y usuarios/as. Mediante la constante innovación y mejora de sus productos, HARTMANN contribuye a la mejora de la salud y seguridad de sus usuarios/as.



200 años de experiencia sanitaria
200 años de cuidados
200 años de confianza

Cuando has existido durante más de dos siglos, has visto mucho y aprendido aún más. También has tenido tiempo de desarrollar la confianza, la experiencia y el compromiso para diseñar los mejores resultados en salud posibles.

Tres pioneros y una visión

Fueron precisamente el industrial alemán Paul HARTMANN Sr., el cirujano británico Sir Joseph Lister y el Dr. Victor von Bruns los que con la invención del primer apósito estéril se situaron como pioneros en el sector. No solo como pioneros industriales, infundieron la motivación, optimismo y un alto grado de compromiso en la mejora de la sanidad, que hoy en día perduran en el ADN del GRUPO HARTMANN.



1812-1884

PAUL HARTMANN SR.

era un rebelde con causa. Utilizó el conocimiento y la experiencia adquirida con su padre para crear su propia empresa: Paul HARTMANN Bleaching, Dyeing and Dressing Company. Le fascinaban los progresos que se habían dado en medicina y se convirtió en una de las fuerzas impulsoras de ésta industria innovadora: la fabricación de apósitos.



1827-1912

SIR JOSEPH LISTER

era un cirujano inglés. Inspirado por los hallazgos de Louis Pasteur sobre las heridas infectadas decidió encontrar una solución. Tras varios experimentos, descubrió un agente desinfectante apropiado: el fenol. Empezó a empapar apósitos con esta solución, creando el primer apósito antiséptico. Paul HARTMANN Sr. reconoció su genialidad y juntos desarrollaron la primera gasa fenolada.



1812-1883

PROFESSOR VICTOR VON BRUNS

descubrió un modo de retirar la grasa del algodón, permitiendo que el material absorbiera una cantidad de líquido mucho mayor. Este invento marcó un hito crucial en la historia del tratamiento de las heridas. Abrió la puerta al algodón absorbente y a la subsiguiente producción industrial de apósitos de algodón hidrófilo por parte de Paul HARTMANN en 1873.



1818

La hilandería de algodón en Heidenheim, que se convirtió en la mayor fábrica de algodón hilado de Wurtemberg

1867

Paul HARTMANN-Blaiche, Fäberei und Appreturanstalt.

Paul HARTMANN Sr. establece su propia compañía de blanqueo, tinte y acabado de textiles

1870

La fabricación de apósitos. Paul HARTMANN Sr. decidió centrarse en este campo emergente

1873

Producción industrial de algodón hidrófilo absorbente.

Paul HARTMANN Sr. crea la primera fábrica basándose en un proceso de eliminación de la grasa del algodón

1874

Consecución de la licencia para la producción industrial de apósitos antisépticos.

La gasa con fenol de Lister representó un gran avance

1882

Expansión internacional.

Con la primera filial en Pavía (Italia) comenzó la expansión internacional. Constituyó otras dos plantas de producción en Hohenebel (1883) y Barcelona (1888) y varias oficinas de ventas: París (1884), Londres (1887), Nueva York (1889) y Bruselas (1891)



1912

Conversión a sociedad anónima. Por Walter HARTMANN

1919

Inicio de los apósitos.

Apertura de nuevas plantas de producción y creación de un departamento de desarrollo en Heidenheim que inició la fabricación de apósitos y ungüentos



1929

Exposición en

Barcelona. Implicó la creación de una sucursal en la ciudad catalana

1936

"HARTMANN ayuda

a curar". Eslogan que dirigió a la compañía hacia consumidores y usuarios/as y que aun goza de popularidad



1938

El cambio al apósito sin dolor. Desarrollo del primer apósito con ungüento para evitar el dolor en su cambio

1945

Perdida de todas las sucursales tras la Segunda Guerra Mundial. La compañía se ve obligada a empezar de cero

1964

Desarrollo de Pur

Zellin. Una compresa de celulosa diseñada para conservar su forma que es utilizada por todos los médicos de la época



1965

Desarrollo de un hilo detectable mediante rayos X, Telatrast. Es incluido en todas las compresas y torundas utilizadas en quirófano

1972

Segunda expansión internacional. Establece su primera sucursal en Châtenois (Francia)

1974

Éxito en incontinencia. Molinea Plus D se convierte en el primer absorbente de celulosa en entrar en contacto con el cuerpo

1976

Incremento del desarrollo para la atención en quirófano. Mediante la marca Folioplast

1988

Adquisición de la actual filial de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. Anteriormente nombrada Laboratorios-Unitex S.A

1995

Primera filial fuera de Europa. Hong Kong



helps healing.

1997

Desarrollo de la terapia húmeda. Basado en la fabricación de apósitos hidroactivos

2000

Apósitos para todas las necesidades. Con la gama DermaPlast

2003

PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. celebra 50 años de Tiritas®

2006

Batas y coberturas quirúrgicas. Con las ganas Foliodrape Protect y Foliodress Protect

2007

Desarrollo de un nuevo método de administración. Con Hydrosorb Gel, que incluye una jeringuilla dosificadora, se completan los productos para el tratamiento húmedo de heridas

2008

Adquisición de Whitestone Acquisition Corp. y BODE Chemie GmbH

2009

Adaptación a nuevas tendencias hospitalarias. Cambio de instrumental reutilizable por desechable y desarrollo de la gama Peha-instrument



Going further for health

2017

Adquisición de LINDOR® Montornés. Adquisición de la fábrica de productos de incontinencia



Ayuda. Cuida. Protege.

2020

HARTMANN for future®. Lanzamiento del nuevo proyecto de sostenibilidad a nivel de grupo.

2021-2022

Certificación Huella de Carbono. Registro en MITERD 2020, 2021 y 2022 de las 3 compañías de PAUL HARTMANN España S.L. Publicación Memoria de Sostenibilidad verificada 2021.



Un modelo pensado en la salud y el impacto positivo

NUESTRA VISIÓN

Ser agentes **líderes en el mercado sanitario internacional** y un motor que hace avanzar la **salud para todos**.

NUESTRA MISIÓN

Repensar la salud buscando constantemente formas de **mejorar tratamientos, resultados y experiencias** sanitarias tanto en el sector profesional como en los hogares.

NUESTROS VALORES

Alto rendimiento

Somos ambiciosos y, actuamos como emprendedores comprometidos con nuestro objetivo común, siempre tomando decisiones basadas en hechos y con una mirada en LEAN.

Orientados al cliente

Todo lo que hacemos genera valor para nuestro cliente y HARTMANN con el fin de satisfacer y sobre todo superar expectativas.

Equipo apasionado

Somos un equipo fuerte, de confianza, que se apoya y trabaja con pasión al mismo nivel para alcanzar objetivos comunes.

La clara definición e integración de la visión, misión y nuestros valores en el día a día de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L., nos permite trabajar de forma continuada en ofrecer productos y servicios mejores a nuestros clientes y usuarios/as. Asimismo, nuestra extensa experiencia y la comprensión de los ejes de trabajo de nuestros clientes, nos ayuda a posicionarnos como sus **principales socios de confianza y establecer relaciones duraderas**.

De todas formas, somos conscientes de que el éxito de todos nuestros servicios se encuentra en nuestro trabajo personal, un equipo motivado, dedicado, cualificado y enfocado al cliente.

Nuestros productos

La **mejora continua se encuentra en el ADN de nuestra compañía**, y ésta se traslada al mismo tiempo a los productos y servicios que desarrollamos y ofrecemos a nuestros clientes y usuarios/as.

Nuestro éxito radica en una larga experiencia médica y conocimiento técnico que, a su vez, es complementado con un diálogo constante con nuestros principales grupos de interés.

Bajo la marca HARTMANN se agrupa nuestra gama de productos, dividida en cinco principales áreas de negocio:

GESTIÓN DE LA INCONTENENCIA

En HARTMANN producimos productos para la incontinencia desde hace 50 años, por lo que sabemos qué funciona y qué necesitan los clientes. Investigamos e innovamos constantemente para desarrollar soluciones integrales que satisfagan las necesidades prácticas de las personas, sin perder de vista la economía de la salud en la atención médica profesional. Todo este soporte a profesionales, pacientes y cuidadores lo realizamos a través de nuestra marca líder **LINDOR®**, experta en ofrecer soluciones para diferentes tipos de incontinencia y el cuidado de la piel.



GESTIÓN DEL ÁREA QUIRÚRGICA

Las salas y los quirófanos son entornos de alta presión y el tiempo que se pasa en ellos es caro y exigente. En HARTMANN trabajamos con profesionales de la salud para mejorar la eficiencia de los procesos que allí se llevan a cabo mediante soluciones de automatización y gestión, así como productos quirúrgicos de altas prestaciones como son **CombiSet®** o **MediSet®**, que minimizan y liberan tiempo de preparación para una mejor atención y una mayor disponibilidad de quirófano y de tratamiento.



DESINFECCIÓN

Las enfermedades infecciosas son la principal causa de muerte en todo el mundo y la contaminación cruzada la principal causa de infecciones asociadas a la atención médica. En HARTMANN trabajamos en tres áreas clave (manos, superficies y procesos) para reducir aún más el riesgo de infecciones, así como sus costes asociados. Nuestro portafolio se conforma con marcas líderes como **Sterillium®** y **Bacillo®**, así como con planes de acción con los que ayudamos y damos soporte a los profesionales para reducir las IRAS en los centros sanitarios.



TRATAMIENTO DE HERIDAS

Somos líderes en tratamiento de heridas desde hace más de 200 años, a través de productos, servicios y soluciones personalizadas para mejorar los resultados del tratamiento. Estamos comprometidos con desarrollar productos más rápidos y eficaces curando heridas como **HydroTac®** o **VivanoTEc®**, que además tienen en cuenta la economía de la salud.

AUTOCUIDADO:

Manteniendo los mismos estándares de calidad que los utilizados en el servicio de atención médica, adaptamos los equipos de diagnóstico como **Veroval®** y los productos de primeros auxilios como **Tiritas®** o **Cosmopor®**, para que puedan ser utilizados en los hogares. También contamos con Kneipp, marca dedicada al bienestar personal, tanto del cuerpo como de la mente.



Dónde estamos

El GRUPO HARTMANN, desde su sede central en Alemania, dirige las actividades de las 35 compañías distribuidas en los cinco continentes. Así, conseguimos estar presentes en los países más importantes con redes comerciales y plantas de producción propias. Las empresas españolas están incluidas en la Región de Europa Occidental y África del GRUPO HARTMANN.

HARTMANN ESPAÑA

PAUL HARTMANN España S.L. está formada por 5 sociedades, 3 principales: Laboratorios HARTMANN S.A., (LHSA), PAUL HARTMANN S.A. (PHSA), PAUL HARTMANN IBERIA S.A. (PHISA), y las 2 secundarias: CONSUMER MEDICAL CARE (CMC Iberia S.L.) y PAUL HARTMANN Chile SpA (PHCh SpA) que colaboran constantemente en el desarrollo, la producción y la distribución de sus productos, ofreciendo a la par soluciones innovadoras, eficaces y rentables a sus clientes. Además, dispone de centros logísticos en Madrid y Valencia, y plataformas transitorias para facilitar el transporte y entrega a nuestros clientes.

De forma estándar, las plantas de fabricación operan a 3 turnos semanales y en fines de semana según necesidades del mercado, y las oficinas a turno partido. En PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. disponemos de diferentes formatos de horarios en función de la naturaleza de los distintos roles. Desde el trabajo a turnos que se desarrolla en nuestras fábricas, al trabajo a jornada partida en nuestras oficinas o la flexibilidad horaria de nuestros equipos comerciales

El Grupo apuesta por una gestión moderna y con visión de futuro, utilizando los conocimientos y la experiencia adquiridos durante los 200 años de historia como base para desarrollar la agenda sanitaria del futuro.



PAUL HARTMANN, S.A MATARÓ

Centro de desarrollo y producción de apósitos adhesivos profesionales, y de las emblemáticas **Tiritas®**



LABORATORIOS HARTMANN, S.A MATARÓ

Responsable de la comercialización de los productos del GRUPO HARTMANN en España



PAUL HARTMANN IBERIA, S.A MONTORNÉS DEL VALLÉS

Fabricación de productos absorbentes **LINDOR®** para la higiene personal e incontinencia adulta a nivel global

Principales hitos 2022 y reconocimientos



HARTMANN UBICARÁ EN BARCELONA UN HUB DE DESARROLLO DIGITAL

HARTMANN **promociona talento “in house” para su dirección digital en España.** Se da inicio a un nuevo proyecto para convertir la sede corporativa de Mataró (Barcelona) ya dispone de **un hub de digitalización a escala global.** Así, la capital catalana acogerá uno de los cuatro centros de este tipo que HARTMANN tiene en todo el mundo.

Dicho hub se encarga de desarrollar soluciones digitales de eficiencia hospitalaria y para el área de farmacia.



CERTIFICACIÓN Y REGISTRO MITERD DE LA HUELLA DE CARBONO EN HARTMANN ESPAÑA

En 2021, iniciamos un proyecto para prepararnos para la certificación de la Huella de Carbono en las 3 empresas de PAUL HARTMANN España S.L. En 2023, tenemos ya certificada **la Huella de Carbono** correspondiente al año 2022 por parte de DNV (empresa certificadora acreditada) y nos hemos registrado en el MITERD. La certificación supone cada año un esfuerzo importante.

La certificación nos ofrece una foto del impacto ambiental de nuestras actividades, y, sobre todo, con el ánimo de definir un programa asociado a reducir a futuro dicho impacto.

UN PASO MÁS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

HARTMANN, dando un paso más hacia ser una empresa responsable y respetuosa con el medio ambiente, ha instalado torres de carga para coches eléctricos en las 2 plantas de producción, que juntamente con la flota de coches híbridos implantados en 2019, nos acerca un poco más a los objetivos ODS 2030.



PREMIOS ORO Y PLATA BÁLSAMO LABIAL KNEIPP

HARTMANN recibió en junio 2022 dos premios para el producto Bálsamo Labial Kneipp en 2022 otorgados por VPC Beauty Awards 2022. El premio Oro otorgado por el público y el Premio Plata a la mejor novedad Eco de Parafarmacia.

Gobierno Corporativo

Las empresas de España están incluidas en la Región de Europa Occidental y África del GRUPO HARTMANN.

En PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. tenemos el firme compromiso de fortalecer continuamente nuestro marco de gobierno corporativo. Es por ello que la Dirección apuesta por una **gestión moderna y con visión de futuro que incorpore los conocimientos y la experiencia adquirida** durante los más de 200 años de historia del grupo en el desarrollo de la agenda sanitaria del futuro.

En este sentido, PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. cuenta con un Comité de Dirección formado por el

Director General de la organización y los diferentes directores de área que se reúnen con carácter mensual.

Con el objetivo de **promover prácticas de buena gobernanza y seguir potenciando la solidez y efectividad** para cumplir con los retos que se plantean de una manera responsable y sostenible, contamos con un Comité de Dirección Extendido. Éste, formado por los leadership teams es informado por el Comité de Dirección de los resultados de la compañía y de los proyectos que se están llevando a cabo. De esta manera, PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. fortalece una comunicación bidireccional y transversal en toda la organización.



Ética, integridad y cumplimiento

Como grupo de empresas del sector sanitario activo en todo el mundo, el Grupo HARTMANN, está sujeto a numerosas normativas, algunas de las cuales difieren enormemente según su ubicación. El cumplimiento de los principios éticos y legales, son una parte fundamental de la autoimagen y la cultura corporativa del Grupo. En su Código de Conducta, HARTMANN establece esos principios y los hace vinculantes para todos los empleados/as.

El Programa de Gestión de Compliance garantiza el cumplimiento de las normas, leyes y requerimientos

internos a través de procesos, políticas, formación, controles y auditorías. Como parte del programa global de Compliance, los responsables locales de Compliance, se encargan de gestionar los riesgos específicos de cada país, así como de la aplicación local del Programa de Compliance. El departamento de Compliance Corporativo, tiene la responsabilidad de gestionar el desarrollo e implementación del Programa Global de gestión de Compliance. El Director de Compliance, es el responsable a escala mundial de supervisar la aplicación, el cumplimiento y desarrollo del programa en todas las áreas de negocio.

CÓDIGO DE CONDUCTA

RESPECTO	RESPONSABILIDAD	PROFESIONALIDAD	CONFIANZA
ÉTICA	HONESTIDAD	IMPARCIALIDAD	ACCESIBILIDAD

Nuestro Código de Conducta es el centro del modelo de compliance. En él se recogen los principios éticos de actuación en los que se basa nuestra actividad, se describen las conductas promovidas y los comportamientos que se deben evitar en todos los niveles. Algunos de nuestros principios son:

La aplicación del Código de Conducta es para todas aquellas personas involucradas en nuestra

actividad, desde los miembros de dirección hasta los equipos encargados de tareas más operativas. Se extiende también a proveedores, colaboradores/as y terceras partes.

Conscientes de la importancia de desarrollar un marco de colaboración con el sector, estamos adheridos al Código Ético de Fenin y al de MedTech aplicando siempre para cada uno de los puntos la medida más restrictiva.

SABÍAS QUE...

Nuestro Código de Conducta y, en consecuencia, nuestros principios y relaciones están basados en las legislaciones nacionales e internacionales y, en especial, en las siguientes leyes y documentos:

- > La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) publicada por las Naciones Unidas.
- > La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- > Los Convenios fundamentales de la OIT
- > La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño

GUÍAS Y POLÍTICAS DESARROLLADAS

GUÍA ANTICORRUPCIÓN

Alineada con los compromisos definidos en el Código de Conducta y con las leyes anticorrupción de los países en los que estamos presentes, **hemos desarrollado una Guía Anticorrupción.**

Ésta contiene los principios de aplicabilidad en materia de corrupción, nuestro compromiso en la lucha contra ella y las sanciones que pueden producirse en caso de incumplimiento.

La Guía exige también el estricto cumplimiento de los reglamentos que contengan las leyes locales y de todas las reglas de conducta del sector.

Es aplicable a todo el personal del Grupo y se complementa con los capítulos específicos de cada país, llamados *Country Chapter*.

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Todas las personas que trabajamos dentro de HARTMANN estamos obligadas a actuar teniendo en cuenta los mejores intereses para el Grupo. De esta manera, **los intereses personales, sociales, financieros o políticos, por ejemplo, no deben tener incidencia en asuntos comerciales.**

Para garantizar una actividad libre de conflictos de intereses, hemos desarrollado esta Política que, entre otros, incluye ejemplos de situaciones que puedan darse y cuál sería el sistema para informar de un posible conflicto. La Política es de aplicación a todas las personas que actúan en nombre de HARTMANN.

GUÍA ANTIMONOPOLIO

A raíz de las leyes antimonopolio, que obligan a las empresas a operar en el mercado de forma autónoma e independiente, hemos desarrollado nuestra Guía Antimonopolio. Entre otros, persigue el objetivo de evitar los acuerdos anticompetitivos que den lugar a multas importantes para la organización y sanciones o reclamaciones.

Todas las personas que forman parte de nuestra organización están obligadas a conocer esta Guía, a cumplir con las regulaciones y procesos antimonopolio definidos en ella y a informar de cualquier posible incumplimiento. Los principios de esta Guía también son aplicables a terceros.

COMPLIANCE OFFICER

Para garantizar el éxito de nuestro Modelos de Compliance, contamos con la figura del *Chief Compliance Officer* y del *Local Compliance Officer* que damos a conocer entre todo nuestro equipo. Estas personas, cuentan con la formación específica para poder **responder de manera confidencial a todas las dudas o inquietudes relativas al Modelo de Compliance de la organización.**

CORPORATE ESTÁNDAR, BUSINESS PARTNER MANAGEMENT

Un comportamiento justo, responsable y ético es el principio fundamental de unas relaciones comerciales sostenibles y de confianza. HARTMANN espera de sus colaboradores/as/as o Business Partners (BPs) cumplan con las mismas normas legales y éticas que Hartmann. Este Estándar sólo se aplica a los BPs seleccionados con los que Hartmann pretende celebrar un nuevo acuerdo o renovar un acuerdo existente, dependiendo de la naturaleza de los servicios o bienes que se van a proporcionar a HARTMANN.

CANAL DE DENUNCIAS

Ante posibles casos de incumplimiento, contamos con un **canal de denuncias que garantiza la confidencialidad** y que sigue unos principios de actuación basados en la transparencia y la independencia. El acceso a este canal puede hacerse a través de tres vías diferentes:

- > Contacto directo con el *Chief Compliance Officer*
- > Contacto directo con el *Local Compliance Officer*
- > Contacto directo con un servicio externo

Para cada una de ellas, se han habilitado diversos canales de comunicación como puede ser el teléfono, una dirección de correo electrónico o una dirección de correo postal. Estos se encuentran recogidos en diferentes documentos formales como el Código de Conducta, para que así toda la organización tenga acceso a ellos.

POLÍTICAS A APROBAR EN EL PRÓXIMO AÑO

Nuestro compromiso con seguir trabajando siguiendo los máximos estándares, nos lleva a trabajar constantemente en la creación o actualización de nuevos documentos que estén alineados con este compromiso. Por ello, en el ejercicio 2021 está previsto que se aprueben otros documentos como la Política Anticorrupción o las Directrices Antimonopolio.

COMPROMISO CON LA SENSIBILIZACIÓN

La cooperación y una cultura de intercambio abierto dentro del Grupo son la base de nuestro trabajo diario y nuestro éxito.

En particular, tenemos éxito cuando disfrutamos de la confianza de nuestros grupos de interés porque trabajamos siguiendo los más altos estándares éticos. Para ello, es esencial que todo nuestro equipo y colaboradores/as estén involucrados en la identificación y gestión de los riesgos de la organización.

Desde el proceso de onboarding, así como durante toda la carrera profesional en la firma, formamos continuamente a nuestro equipo en materia de Compliance. Estas son algunas de las acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual:

- > Cursos sobre el Código de Conducta de FENIN
- > Cursos de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
- > Cursos de Compliance

En el año 2021 toda la organización ha recibido formación en las políticas actualizadas por la compañía en anticorrupción.

Mejorar resultados impulsando la sostenibilidad

Para nosotros sostenibilidad significa compromiso a todos los niveles.

HARTMANN en cifras

Para nosotros sostenibilidad significa compromiso en todos los niveles empresariales. Para otorgar más relevancia a esta complicada tarea, desde 2001 disponemos de un Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente y Calidad.

CERTIFICACIONES

	PAUL HARTMANN S.A	PAUL HARTMANN IBERIA S.A	Laboratorios HARTMANN S.A
ISO 9001	●	●	●
ISO 13485	●	●	●
ISO 14001	●	●	●
EMAS	●		
ISO 45001	●	●	
PEFC*		●	●
FSC*		●	●
ISO 14064-1	●	●	●

* HARTMANN está certificada por FSC® (FSC® C131245) así como por PEFC (PEFC/04-31-2727)



LHSA

12.885,07

teq CO₂

Alcance 1 = 348,26
Alcance 2 = 1,31
Alcance 3 = 12.535,50



PHSA

8.211,16

teq CO₂

Alcance 1 = 145,26
Alcance 2 = 2,88
Alcance 3 = 8.063,16



PHISA

35.782,73

teq CO₂

Alcance 1 = 66,59
Alcance 2 = 0
Alcance 3 = 35.715,87



Huella de Carbono

56.878,67

teq CO₂

Alcance 1 = 560,11
Alcance 2 = 4,19
Alcance 3 = 56.314,53



Consumo de
materiaprima

32.963,63 t



Consumo
de agua

5.965 m²



Residuos valorizados
en Montornés

100 %



Residuos valorizados
en Mataró

100 %



Empleados/as

479



Contrato indefinido

99,16 %



Jornada completa

97,49 %



Cursos planificados

>5.200



Hombres

68,1 %



Mujeres

31,9 %



Brecha salarial

7,09 %



Nacionalidades

14



Proveedores directos
código de conducta firmado

100 %



Proveedores indirectos
código de conducta firmado

96 %



Proveedores locales

95 %





HARTMANN for future

Conscientes de que el impacto de HARMANN va más allá de nuestra actividad y de nuestro **papel clave para generar valor en el entorno en el que operamos**, nos esforzamos al máximo en promover el crecimiento sostenible. Por ello, creemos que dicho **crecimiento sostenible** se fundamenta en la creación de un modelo de negocio responsable que tenga en cuenta a todos sus grupos de interés.

Por este motivo, actualmente se está trabajando en el desarrollo del **Programa de Sostenibilidad de HARTMANN: “HARTMANN for future”**.

Éste, con líneas de actuación específicas y objetivos concretos, persigue el objetivo de que la organización avance hacia **un modelo de crecimiento responsable que integre la responsabilidad social en todas sus vertientes** y que garantice un mejor futuro para todos sin comprometer las vidas de las generaciones futuras.

El programa “HARTMANN for future” establece sus pilares en las siguientes líneas de actuación:

- > Experiencia ambiental y enfoque de equipo multifuncional
- > Enfoque estratégico a largo plazo, con objetivos claros a corto y mediano plazo
- > Comercialización, Recursos Humanos, I+D e instalaciones y nuevas perspectivas de fábrica para mejorar el diseño y la gestión de productos
- > Planes de comunicación interna y externa de los principales logros
- > Seguimiento de la gestión del proceso

Contribución al desarrollo sostenible

Dentro de nuestro marco estratégico para generar un impacto positivo en la sociedad, desde HARTMANN hemos formalizado nuestro compromiso de contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los ODS son una iniciativa de las Naciones Unidas que tiene como objetivo proteger el planeta y asegurar la prosperidad de la humanidad a partir de 17 objetivos.

La salud tiene una posición central en la Agenda 2030 a través del **ODS 3 que persigue el objetivo**

de garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. De esta manera, se reconoce la vinculación intrínseca entre salud y desarrollo.

En concreto, el ODS 3, con trece metas específicas, hace referencia, entre otros, a la necesidad de apoyo a actividades de investigación, al acceso a los medicamentos y a la promoción de una cobertura sanitaria universal para poner fin a la pobreza y reducir las desigualdades.

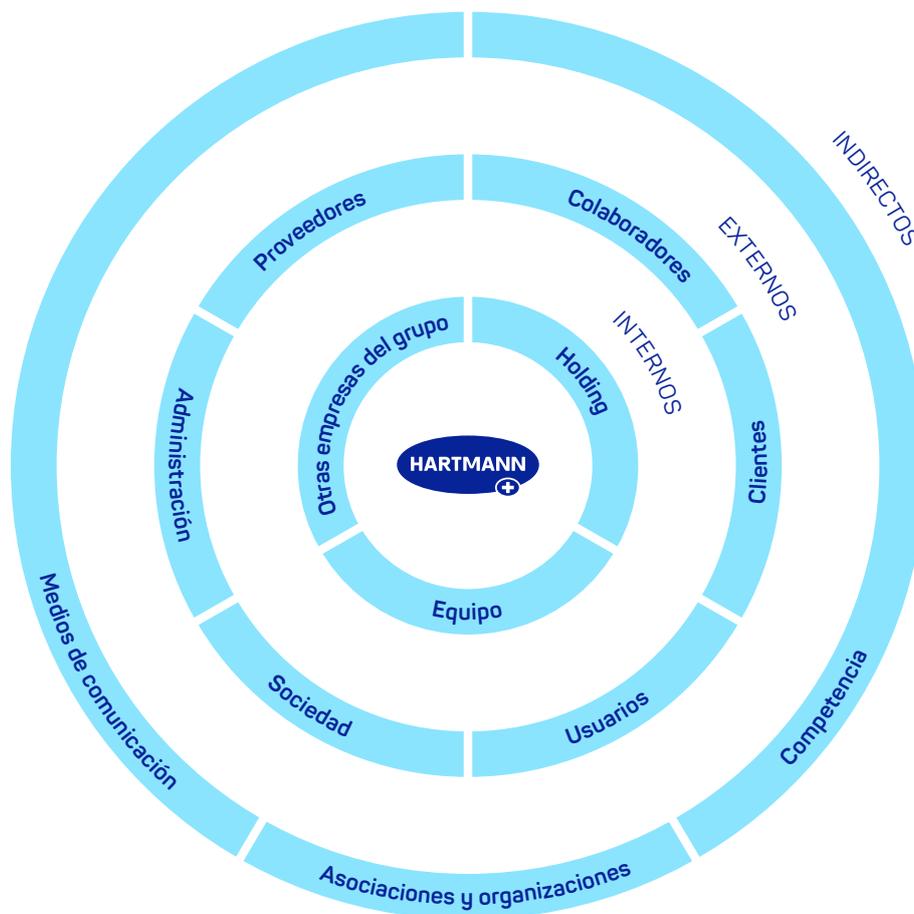


De esta manera, los ODS representan una oportunidad única para promover la salud pública a través de una estrategia integrada. Es por ello que PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. trabaja continuamente para la consecución del **ODS 3 mediante la promoción de diversas iniciativas** que se detallarán en los próximos capítulos como: el **Plan PrevenIRAS, SensorBox y diversos planes formativos dirigidos a profesionales sanitarios y farmacéuticos.**

Creando valor para nuestros grupos de interés

En nuestro compromiso con la creación de un modelo de negocio responsable, consideramos que **para que nuestra estrategia consiga crear valor y generar un impacto positivo es esencial identificar a nuestros principales grupos de interés**. Para ello, debemos de considerar tanto aquellos que inciden en nuestra actividad de forma directa como indirecta y trabajar en **conocer cuales son las expectativas de cada uno de ellos**, con el fin de dar respuesta de la mejor forma posible.

MAPA DE LOS GRUPOS DE INTERÉS DE PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L.



A partir de esta identificación, PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. ha podido reconocer con mayor facilidad las necesidades y expectativas de cada uno de sus grupos de interés, pudiendo así adaptarse rápidamente a las inquietudes de éstos.

Esta identificación ha permitido también revisar los principales canales de comunicación establecidos actualmente con cada uno de ellos así como la frecuencia de comunicación. Entre los principales canales de comunicación definidos destacan la

página web, el correo electrónico, las redes sociales, las reuniones periódicas y los comités, entre otros.

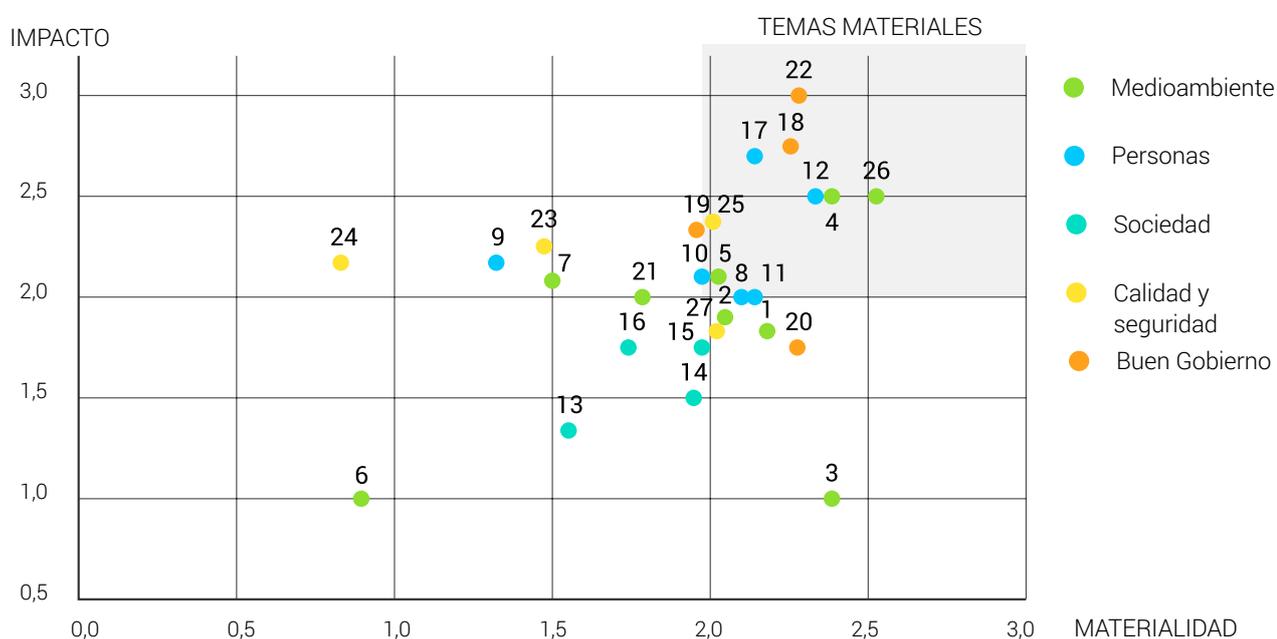
En conclusión, **el interés de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. por el bien común se refleja en su forma de actuar basada en la creación de una mayor eficiencia en la gestión de la salud**. Para la consecución de dicho objetivo, es **indispensable trabajar constantemente en la mejora de los modelos de relación y canales de comunicación con los grupos de interés**.

Análisis de materialidad

En 2020, se ha llevado a cabo un análisis de materialidad para identificar y priorizar los temas más relevantes para PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. en el ámbito de la sostenibilidad.

Para la elaboración de éste, **se han tenido en cuenta las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, la percepción interna de la compañía y el contexto o los temas relevantes en cuanto al desempeño ESG en el sector.** También se han considerado los diversos riesgos de la organización derivados de su actividad.

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 2020



TEMAS MATERIALES

- 4 Consumo de materiales
- 5 Economía circular y gestión de residuos
- 8 Equipo
- 11 Liderazgo y desarrollo del talento
- 12 Salud y seguridad del equipo
- 17 Promoción de la salud y el bienestar de la sociedad
- 18 Productos seguros
- 22 Innovación
- 25 Compliance
- 26 Ética e integridad

OTROS ASPECTOS

- 1 Compromiso medioambiental
- 2 Gestión del consumo energético
- 3 Gestión del agua
- 6 Preservación de la biodiversidad
- 7 Cambio climático
- 9 Promoción del bienestar en el equipo
- 10 Igualdad y diversidad
- 13 Accesibilidad
- 14 Comunidad
- 15 Fomento del empleo
- 16 Derechos Humanos
- 19 Relaciones a largo plazo con clientes y usuarios/as
- 20 Gestión de proveedores
- 21 Gestión de colaboradores/as y prescriptores
- 23 Negocio responsable
- 24 Gestión del riesgo
- 27 Comunicación y transparencia

Los resultados obtenidos de dicho análisis nos han ayudado a parametrizar las **principales tendencias o preocupaciones**, tanto a nivel interno como en las expectativas de nuestros grupos de interés. Esto nos permite **focalizar nuestros esfuerzos en aquellos aspectos que generan un mayor valor**.

Disponemos de mecanismos para la **identificación de riesgos** a nivel de Grupo, de forma periódica, así como su evaluación y priorización en el mapa corporativo de riesgos, incluyendo los riesgos no financieros.

Para poder dar respuesta a los temas materiales identificados y a sus **riesgos** asociados, contamos con diversas políticas, procedimientos, mecanismos de control y planes de actuación que son revisados y actualizados de forma continua.

A continuación se vincula la importancia de cada uno de los temas materiales resultantes así como la página de la presente memoria en la que se les da respuesta.

TEMAS MATERIALES

Consumo de materiales	Pág. 74
Nuestras políticas ambientales nos llevan a trabajar en la búsqueda constante de materiales que sean seguros y respetuosos con el medioambiente. También fomentamos el uso responsable de éstos.	
Economía circular y gestión de residuos	Pág. 76
Impulsamos proyectos que están en búsqueda constante de la reducción de los residuos que generamos y, en paralelo, del fomento de la economía circular.	
Equipo	Pág. 54
Las personas que forman parte de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. son nuestro pilar y el capital más importante de la organización.	
Liderazgo y desarrollo de talento	Pág. 56
Queremos crear organizaciones talentosas. Por ello, impulsamos diversas acciones formativas que permitan a todo nuestro equipo fomentar su desarrollo profesional y personal.	
Salud y seguridad del equipo	Pág. 54
Estamos comprometidos con garantizar la salud y seguridad laboral de nuestro equipo. Por ello, impulsamos diversas políticas para gestionar estos aspectos como los Comités de Seguridad y Salud establecidos en cada empresa.	
Promoción de la salud y del bienestar de la sociedad	Pág. 82
Nuestra razón de ser es trabajar constantemente para impulsar el cuidado de la salud y, de esta manera, construir sociedades en las que se haya mejorado su calidad de vida.	
Productos seguros	Pág. 50
Pasamos los más altos controles de calidad para garantizar que todos nuestros productos son seguros para las personas que los utilizan.	
Innovación	Pág. 48
Nos caracterizamos por tener un pensamiento a largo plazo y enfocado en nuestros clientes. Por ello, la innovación está intrínseca en nuestra actividad.	
Compliance	Pág. 19
A raíz de los riesgos identificados en nuestro modelo de negocio contamos con un Modelo de Compliance que tiene en cuenta todas las leyes, regulaciones y acuerdos de los países en los que operamos.	
Ética e integridad	Pág. 19
Actuamos siguiendo los más altos estándares éticos y de calidad para garantizar una conducta ética.	

Gestión de Riesgos

En PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L., aseguramos un entorno laboral seguro mediante la gestión de riesgos, que incluye tanto la prevención de riesgos laborales como la seguridad industrial y la seguridad de producto, así como los riesgos asociados al negocio.

Entre las actuaciones reglamentarias en materias de seguridad, está la actualización periódica de la **evaluación de riesgos laborales**, las formaciones de los puestos de trabajo, la planificación preventiva, el Plan de Autoprotección **donde se contemplan los riesgos de explosión, fuga de gas, inundación, derrame de producto químico, emergencias médicas y riesgos derivados del cambio climático, como el riesgo de incendio, y se establecen medidas correctoras**. Todas estas acciones se llevan a cabo con el asesoramiento de un Servicio de Prevención Ajeno y consultorías/entidades especializadas. La coordinación de las diferentes actividades y la gestión de los riesgos con las empresas externas se lleva a cabo mediante una aplicación informática donde se mantiene comunicación continua.

La seguridad también se extiende a la protección del medio ambiente, mediante la **gestión de los riesgos medioambientales, donde en todos los procesos de nuestra actividad se evalúan aspectos ambientales (consumo de energía, generación de residuos, consumo de materias primas...) y cual es su impacto ambiental (calentamiento global, contaminación de aguas/suelos, acumulación de residuos)**. Para ello, PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. tiene una Política de Gestión Ambiental Integrada en la Política de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad.

El objetivo es reducir el impacto de las actividades, productos y servicios, mediante la incorporación en el mercado de productos sostenibles que contribuyen a la protección del medio ambiente y de una gestión adecuada de los recursos materiales y energía. La evaluación de aspectos ambientales se lleva a cabo tras un análisis detallado de los procesos llevados a cabo en las instalaciones.



Mejorar resultados promocionando la salud

Ponemos a clientes y usuarios en el centro de nuestra estrategia.

Relación y compromiso con nuestros clientes y usuarios/as

Desde nuestros inicios, hemos evolucionado día a día adaptándonos a las necesidades de nuestros clientes, sin dejar de lado las necesidades de la sociedad en general. Conscientes de que el mundo está cambiando, y con ello la gestión de la salud, **trabajamos en la mejora continua** de la atención que dedicamos a nuestros clientes, especializando nuestros equipos y **abogando siempre por la máxima calidad de nuestros productos y servicios**.

En el ámbito de la salud, es indispensable poner al “**paciente primero**”, por ello, trabajamos cerca de los profesionales de la salud para ofrecerles productos y soluciones sanitarias de alta calidad, que les ayuden a disponer del máximo tiempo posible para proporcionar una atención especializada y de calidad a los pacientes y residentes.

Categorizamos a nuestros principales clientes en 3 grandes grupos. Para nosotros, es **indispensable cumplir con las expectativas y los deseos de cada uno de ellos respecto a la calidad, la seguridad y la efectividad de nuestros productos**.

” Ponemos a
nuestros clientes
y usuarios/as
en el centro de
la estrategia de
HARTMANN

NUESTROS CLIENTES

PROFESIONALES SANITARIOS

- > Instituciones sanitarias,
 - > residencias,
 - > farmacéuticos
-

CUIDADORES

- > Cuidadores de personas dependientes
-

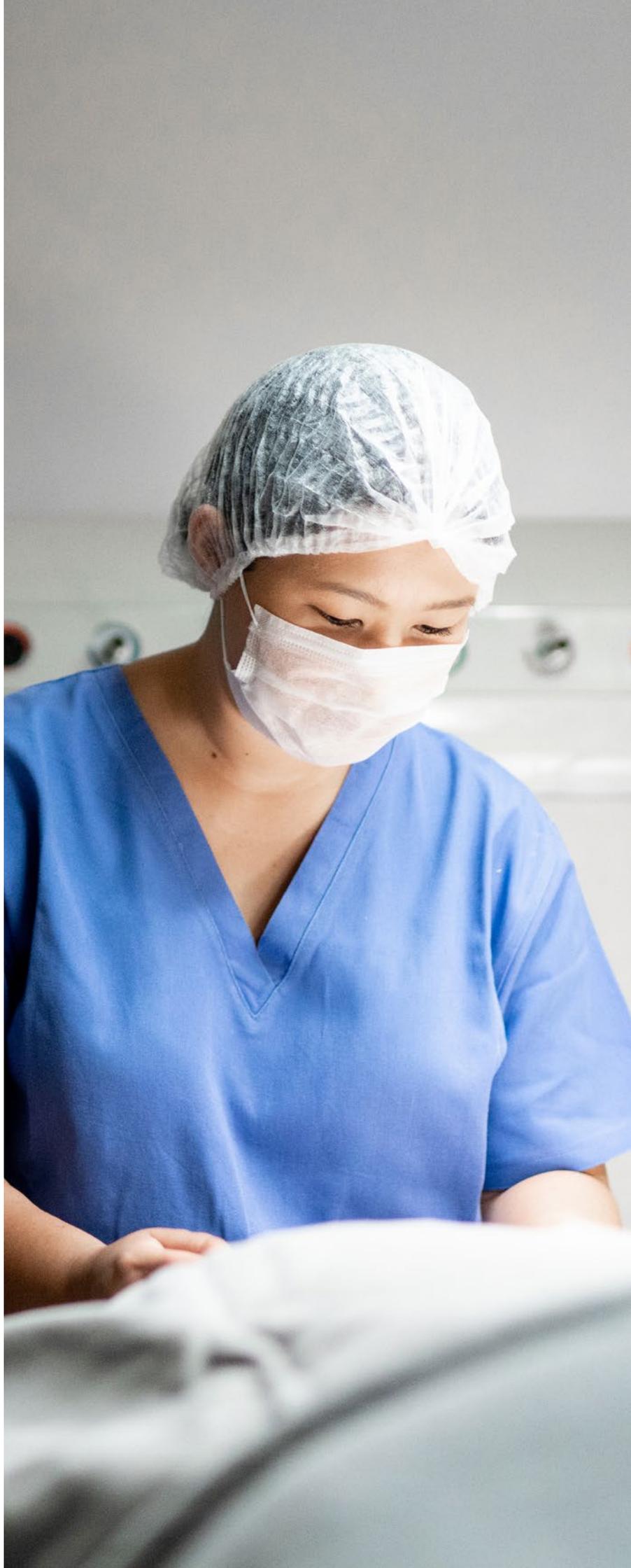
CLIENTE FINAL

- > Usuario final de los productos
 - > y pacientes
-

EMPRESA

- > Filiales del GRUPO HARTMANN que distribuyen productos fabricados en PAUL HARTMANN S.A y PAUL HARTMANN Iberia S.A
 - > y clientes de marca blanca
-

Cabe remarcar que entre dicha clasificación, nuestros principales clientes se encuentran en el ámbito profesional, siendo: farmacias, hospitales y residencias ubicadas en España y Andorra.



Soluciones sanitarias

PROYECTOS O INICIATIVAS IMPULSADAS PARA OFRECER MEJORES SOLUCIONES A NUESTROS USUARIOS/AS Y PACIENTES

IN-PATIENT

Hace referencia a los pacientes y usuarios/as de nuestros productos que están o son tratados en un centro de salud, residencia etc.

Trabajamos en conjunto con los profesionales de la salud para ofrecer cada día las mejores soluciones a pacientes, usuarios/as, consumidores y cuidadores. **Nos esforzamos en desarrollar soluciones y servicios que permiten a los profesionales sanitarios centrarse en las actividades que aportan mayor valor en la atención sanitaria.** Para ello, hemos trabajado en diferentes programas y tenemos el objetivo de implementar mejoras año tras año.

PLAN Cooper

El Plan Cooper trabaja en incrementar la eficiencia de los procesos y la seguridad de los pacientes y profesionales sanitarios. Mediante dicho plan: elaboramos un proceso de optimización de los flujos de personas y materiales, estandarizamos los procesos del bloque quirúrgico, adecuamos la gestión/trazabilidad de los datos y definimos los protocolos/materiales que garanticen la seguridad de los pacientes y profesionales.

SensorBox®

Son plataformas de cobertura quirúrgica o de distribución específicas situadas en los propios centros o cerca de los hospitales de las Comunidades Autónomas en las que tenemos presencia. Se trata de una solución inteligente que, sin necesidad de interacción humana, automatiza la gestión de stock garantizando la disponibilidad continuada del material a los profesionales sanitarios y optimiza la cantidad de material necesaria según la actividad del centro.

PLAN prevenIRAS

Apoyamos a pacientes y profesionales para prevenir las IRAS. Las Infecciones relacionadas con la asistencia sanitaria (IRAS-infecciones respiratorias agudas) afectan a entre el 5-10 % de los pacientes hospitalizados, según el Centro Europeo para la Prevención y Control de Enfermedades. Por este motivo, desde PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L., mediante el Plan PrevenIRAS, hemos desarrollado un plan de acción basado en la estandarización de procesos asistenciales, incluyendo la realización de higiene de manos en esos momentos clave para la prevención de las IRAS.

- > Realizamos un análisis en profundidad para determinar cuál es el procedimiento y los puntos óptimos de desinfección
- > Trabajamos conjuntamente para definir el procedimiento, acordar los productos y fijar indicadores de seguimiento.
- > Analizamos los resultados y el grado de cumplimiento del plan
- > Creamos un plan de formación continuada para el profesional sanitario a través de formaciones presenciales, una plataforma e-Learning y ponemos a disposición del hospital Observe SOP, una app diseñada para hacer un seguimiento de los procesos.

Por último, impulsamos proyectos específicos para **mejorar la calidad de vida de los pacientes crónicos.** Con el **Plan Vita+** fomentamos el cuidado de la piel del paciente incontinente. También contamos con un Plan para una gestión eficaz de la herida crónica, reduciendo el dolor y el tiempo en el proceso de cicatrización.

OUT-PATIENT

Hace referencia a los pacientes, usuarios/as y/o consumidores que hacen uso de nuestros productos fuera de un centro de salud, o de la residencia, por ejemplo.

Las farmacias son nuestro principal canal para llegar directamente a aquellos usuarios/as que no hacen uso de nuestros productos en las instituciones sanitarias. Por este motivo, **trabajamos muy cerca con el personal farmacéutico** con el objetivo de conocer sus necesidades y las de nuestros usuarios/as finales para poder ofrecerles soluciones adaptadas a una mejor gestión de la salud.

Por ello, nuestro equipo comercial realiza visitas realiza visitas periódicas a las farmacias donde presentan un plan de prevención de contagios (geles hidroalcohólicos, desinfectantes etc.), productos para el tratamiento de heridas (apósitos quirúrgicos, Tiritas®, esparadrapos etc.), productos para incontinencia (absorbentes), cremas para el cuidado de la piel envejecida y productos para el diagnóstico (tensión arterial, temperatura corporal y detectar preventivamente algunas patologías). También se presentan los productos para el autodiagnóstico como los autotests, tensiómetros y termómetros.

En este sentido, en 2022 hemos establecido una red de venta interna especializada en productos de auto-cuidado y recomendación farmacéutica y una red de venta externa enfocada a la incontinencia tanto bajo prescripción médica como incontinencia de venta libre; así como un equipo externo de Telesales para dar servicio a nuestros clientes tanto in-bound como out-bound con el fin de garantizar el continuo abastecimiento de las farmacias en todo el territorio nacional, de forma que éstas puedan dar respuesta a las necesidades de sus propios clientes.

También se ha llevado a cabo el lanzamiento de la plataforma **Hartmann Direct**, e-commerce propio de Hartmann a consumidor final con entrega y venta a través de las farmacia adheridas.

A nivel de productos, los lanzamientos más relevantes han sido: **Cosmopor® Silicone** en wound, Nutricosmética y **Kneipp®** Lip care color y tecnología ADL en incontinencia (**Lindor®**).

(CURA)expertos

Como sabemos que **cada herida necesita un tratamiento específico**, ofrecemos formación al personal farmacéutico para que pueda acompañar al usuario final en el proceso de cura. De esta manera, nutrimos a la farmacia con protocolos específicos para el tratamiento de heridas; siguiendo los pasos de la desinfección, protección y cura.

En este 2022, nuestro compromiso con la **formación de los profesionales sanitarios** nos llevó a reforzar estas formaciones con 2 e-trainers externos para dar formaciones a los equipos de farmacias en **CuraExpertos, Diagnósticos, productos Kneipp e Incontinencia**.



En España, más de 4 millones de personas dedican su día a día al cuidado de personas dependientes. Por este motivo, desde PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L., con el objetivo de darles apoyo y acompañarlos en la prestación de un cuidado de calidad, hemos creado un espacio específico para los cuidadores: www.elrincondelcuidador.es

En este portal publicamos diferentes guías, recomendaciones y consejos para el cuidado de las personas mayores, así como para ayudar y apoyar en su día a día al cuidador.

Trabajamos en la mejora continua

Creemos que escuchar activamente a nuestros clientes y usuarios/as es la principal manera para dar cobertura, incluso anticiparnos, a sus necesidades. Por este motivo, nuestro departamento de *Customer Service* y calidad, tienen como misión **mantener una comunicación constante con nuestros clientes, atendiendo a todas sus necesidades y preocupaciones, y dando solución a todas aquellas quejas y reclamaciones que puedan derivarse de nuestra actividad.**

Nuestro equipo de *Customer Service* se divide en el equipo de ordering y el de soporte. Por su parte, el equipo de *ordering* se encarga de la gestión de la atención al cliente, entrada de pedidos, atención telefónica, resolución de incidencias y creación de albaranes entre otras tareas relacionadas con el contacto directo con cliente. Por otro lado, el equipo de soporte es el encargado de tareas más relacionadas con la gestión interna

como la adecuada gestión de flujos de facturas o categorización de clientes lo que nos permite optimizar la atención proporcionada a nuestros clientes y usuarios/as.

Para complementar nuestra atención de calidad, anualmente realizamos **encuestas** de calidad de servicio a partir de las cuales realizamos planes de mejora a implementar.

Las quejas y reclamaciones son oportunidades que nos permiten aplicar medidas y mejoras a nuestros productos y procesos. Cualquier incidencia relativa al propio producto o error en la entrega, pedido, albarán, entre otras, se consideran y contabilizan como quejas y reclamaciones, estableciendo acciones para solventarlas y mantener tanto el nivel de servicio como la satisfacción de nuestros clientes



GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

DIAGRAMA DE FLUJO DE NUESTRO PROCESO PARA LA GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES



Recepción de la comunicación

Los clientes y usuarios/as pueden hacernos llegar sus inquietudes, solicitudes, queja y reclamaciones mediante e-mail o teléfono que ponemos a su disposición.

Registro y categorización

Registramos las reclamaciones en nuestro software propio diferenciando entre:

- Quejas y reclamaciones
- Solicitudes a tramitar más relacionadas con la adecuación del servicio o producto.

Gestión y tratamiento

Dedicamos un tratamiento específico para las reclamaciones. Trabajamos en conocer cual ha sido el motivo de su reclamación y tratamos de proporcionar una solución satisfactoria para el cliente o usuario con la mayor brevedad posible.

Comunicación de la resolución

Tratamos de dar respuesta a nuestros clientes y usuarios/as en un plazo máximo de tres días. Para ello, hacemos uso del canal de comunicación usado por el mismo para formalizar la reclamación.

Seguimiento periódico

Realizamos una extracción mensual del registro de las comunicaciones. Dicho reporte nos permite comprobar que todas las reclamaciones recibidas han sido claramente registradas, categorizadas y gestionadas.

Adicionalmente, recibimos un informe de las quejas y reclamaciones surgidas en almacén y distribución por parte de nuestros distribuidores logísticos. Con ellos elaboramos un plan de acción conjunto para la mejora de los servicios

RECLAMACIONES DE CLIENTES

	2020	2021	2022
Número de reclamaciones servicio	3.767	3.609	3.737
% de reclamaciones resueltas	98,9	99,2	96,0
Número de reclamaciones producto	312	504	343
% de reclamaciones resueltas	100	100	100

GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON PROVEEDORES

Nuestros proveedores son un aliado clave para garantizar que nuestros productos cumplan con la calidad que nos diferencia. Por este motivo, **la relación con ellos se basa en la transparencia y fluidez de las comunicaciones**, así como en el establecimiento de fórmulas contractuales sólidas y sostenibles.

En cuanto a la principal fuente de aprovisionamiento de la compañía, en el caso de Laboratorios HARTMANN S.A, la mayoría de proveedores con los que trabajamos son proveedores de servicios, mientras en el caso de PAUL HARTMANN S.A y PAUL HARTMANN Iberia S.A se trata de proveedores de materias primas y packaging.

Para la categorización de nuestros proveedores diferenciamos nuestras compras en:

COMPRAS DIRECTAS

Compras relativas a los materiales que tienen contacto directamente con la piel de nuestros usuarios/as y que son directamente atribuibles al producto final.

COMPRAS INDIRECTAS

Compras relativas a el resto de procesos y material necesario para la puesta en el mercado de nuestros productos (distribución, packaging etc.).



SELECCIÓN, HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Elegimos a nuestros proveedores en base a criterios transparentes y documentados, rechazando cualquier tipo de influencia de criterios que no guarden relación con la búsqueda de la máxima calidad del suministro de los productos y servicios.

Por este motivo, y con el fin de establecer unos criterios objetivos y homogéneos a lo largo

de los procesos de compra de la compañía, **PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. dispone de dos procedimientos** que regulan la selección de proveedores y su evaluación. Estos procedimientos son comunes para las compras directas e indirectas, teniendo en cuenta las características específicas de cada una de ellas.

NUESTRO PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

El proceso de selección y evaluación de proveedores contempla **criterios de calidad, medioambientales y de prevención de riesgos laborales**. Por este motivo, entre otros, solicitamos a nuestros proveedores si disponen de certificaciones en materia de medioambiente, calidad y PRL, y valoramos si se han definido sistemas de gestión ambiental y tenemos en cuenta si se llevan a cabo iniciativas para reducir el impacto ambiental de las actividades.

Entre las condiciones sociales o laborales valoradas, desde PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. **rechazamos cualquier proveedor que promueva el trabajo forzoso o de menores**. Por este motivo, incluimos cláusulas específicas en nuestros contratos que garanticen condiciones de trabajo dignas y justas para todos nuestros colaboradores/as.

En este sentido, contamos también con un procedimiento de Tolerancia 0 en comportamientos que consideramos críticos con contratistas en materia de *Health, Security & Environment* (HSE).

” Rechazamos cualquier proveedor que promueva el trabajo forzoso o de menores.

COMPROMETIDOS CON LA INTEGRIDAD DE NUESTROS PROVEEDORES

Garantizar una conducta íntegra y ética en todas nuestras operaciones a lo largo de la cadena de valor es prioritario para PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. Por este motivo, **promovemos su adhesión a nuestro Código de Conducta** mediante la inclusión de cláusulas contractuales que definen su conocimiento y aceptación.

De forma adicional y, dada la relevancia del **cumplimiento de la Medical Device Regulation (MDR)** para la comercialización de nuestros productos, abogamos por su cumplimiento a lo largo de nuestra cadena de suministro. Por ello,

hemos elaborado un *Master Supply Agreement* (MSA) para aquellos casos de proveedores que, por la naturaleza de los servicios que prestan, no deben ser cumplidores de dicha regulación.

En la actualidad, estamos trabajando en la inclusión de dichas cláusulas en los contratos para la formalización de nuestras relaciones con proveedores, de forma que conseguimos simplificar el proceso y avanzamos hacia un 100 % de proveedores que cumplen con los estándares requeridos por dicha normativa.

SABÍAS QUE...

Con el objetivo de garantizar que la actividad de nuestros proveedores se desempeña de acuerdo a los estándares definidos, **realizamos auditorías a nuestros proveedores más críticos**. Dichas auditorías se realizan por primera vez en el momento de la incorporación de un nuevo proveedor, y seguidamente son auditados según se defina la periodicidad de dicho proveedor en el Plan de Auditorías Anuales de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. El número total de auditorías planificadas ha sido de 10, realizadas 8, y todas han sido cerradas.

AUDITORIAS 2021 PROVEEDORES

	LHSA	PHSA	PHISA
Planificadas	3	5	2
Realizadas	3	4	1
Cerradas	3	4	1

En el caso **en el que se detecte algún caso de incumplimiento, se propone un Plan de Mejora, y en el caso en los que dichas acciones no sean incorporadas se procede al cese de las actividades con dicho proveedor**.

Por otro lado, a nivel interno, disponemos de un plan de auditorías internas que incluyen auditorías anuales de medio ambiente y seguridad en todas las empresas de HARTMANN ESPAÑA.

Los resultados de las auditorías internas, así como de las auditorías que nos han realizado por parte de las entidades de certificación (LRQA y DNV) tuvieron en todos los casos resultados satisfactorios en el 2022, sin desviaciones remarcables.

FOMENTAMOS LA COMPRA LOCAL Y AVANZAMOS JUNTO A NUESTROS PROVEEDORES

En la medida de lo posible procuramos establecer relaciones con proveedores nacionales y de proximidad.

Dada la extensión internacional del grupo y la estandarización de los productos a nivel global, hay ciertas materias primas que son importadas, bien porque son requeridas de dicha forma por la matriz global o bien porque son los únicos distribuidores de dichos materiales. De todas formas, con el

objetivo de reducir el riesgo de proveedor, **estamos trabajando en la búsqueda de proveedores alternativos en el marco nacional.**

Adicionalmente, cabe destacar que no solo fomentamos la búsqueda de proveedores a nivel nacional, sino **que también impulsamos el trabajo con centros especiales de empleo** siempre que es posible.

GASTO EN PROVEEDORES

	2020	2021	2022
Total de gasto en proveedores	146.217.545 €	137.568.311 €	157.895.049 €
% total de proveedores locales	84,30 %	83,30 %	85,35 %
% de gasto en proveedores locales	57,60 %	52,63 %	55,99 %

AVANZAMOS JUNTO A NUESTROS PROVEEDORES

Para nosotros es muy importante avanzar hacia las mejores prácticas no solo en nuestra actividad diaria, sino también acompañar a nuestros proveedores y trabajar en la optimización y eficiencia de sus procesos, mejorando así el impacto que generamos a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Dado que nuestros productos van a ser utilizados con fines sanitarios y/o estarán en contacto con la piel y heridas, **es primordial garantizar una adecuada esterilización de nuestros productos de forma previa a su comercialización.** Dado que la esterilización de los productos requiere de un proceso muy cuidadoso y específico, en la actualidad es externalizado a una compañía especializada en ello.

A lo largo del proceso de esterilización, se emite una cantidad considerable de CO₂ a la atmósfera. Por este motivo, y motivados por nuestro compromiso con la reducción del impacto medioambiental que generamos a lo largo de la cadena de valor, estamos trabajando con nuestros proveedores en la transformación de dicho CO₂ en nitrógeno. Esto permite a nuestro proveedor reducir su huella ambiental y reducir la cantidad de emisiones emitidas a la atmósfera y, en simultáneo, reducir nuestra huella de alcance 3.

Mejorar resultados en los estándares de calidad y seguridad

Consideramos que la innovación en los procesos es el motor para la transformación.

I+D+i responsable

La innovación es un pilar diferenciador y fundamental en la actividad de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. Trabajamos de forma continua en el desarrollo de productos y también en la búsqueda de soluciones que mejoren el impacto que generamos mediante nuestra actividad.

Incluso después de más de 200 años, seguimos tratando de encontrar constantemente soluciones nuevas e innovadoras. Para ello, la cooperación y una cultura de intercambio abierto dentro del grupo son piezas clave para nuestro trabajo diario y para garantizar un flujo de procesos e ideas que permitan la creación de valor. El proceso de innovación y desarrollo de HARTMANN se plantea desde un punto de vista holístico, no solo en el desarrollo de nuevos productos, sino también en la innovación de los propios procesos de producción. Consideramos **que la innovación en los procesos es el motor para la transformación de las organizaciones sanitarias**, y que ésta debe de ser aplicable también a los procesos productivos de los productos sanitarios.

La innovación de procesos nos permite integrar procesos productivos eficientes y robustos que impliquen la utilización eficiente de los recursos de producción y, a su vez, se traduzcan en una reducción del impacto generado por nuestra actividad y una mejora en la eficiencia de costes.

En este sentido, a parte de para la mejora de nuestra propia compañía, **entendemos la innovación como el intercambio abierto del conocimiento que aboga por una sociedad mejor.** Prueba de ello son los planes como PrevenIRAS y el Plan Cooper que desarrollamos en conjunto con las instituciones sanitarias para desarrollar nuevos procesos productivos que ofrezcan mejores soluciones sanitarias a los profesionales y pacientes.

Nuestro sistema de gestión integrado de calidad

Como parte de nuestros valores de orientación al cliente, buscamos constantemente formas de mejorar nuestros tratamientos, resultados y experiencias sanitarias. Nuestra principal misión se centra en **asegurar la calidad y seguridad de todos los productos y servicios** puestos en el mercado, buscando ir más allá y no tan solo en cumplir la normativa aplicable. Dicho compromiso queda reflejado en la **Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y RSC** de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L.

Con el objetivo de materializar los objetivos definidos por la Política Integrada, la compañía ha desarrollado un Manual de Gestión de Calidad y HSE (*Health, Safety & Environment*). El manual define los procesos principales del sistema de

gestión integrado de calidad, que también incluye las autorizaciones y responsabilidades del personal involucrado en su operativa. Cabe remarcar que, con el objetivo de alinear los procesos de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. con los estándares de calidad a nivel de Grupo, el Manual de Gestión de Calidad y HSE se apoya en los *Corporate Standards* definidos en el *Quality Management Manual* del GRUPO HARTMANN.

Para determinar si el sistema integrado de HARTMANN se ajusta a los requisitos definidos por la compañía, se realizan auditorías internas de calidad y HSE, así como en los procesos externalizados y terceros que participan en los procesos.



Estándares de calidad y seguridad

Nuestro sistema de calidad se basa en la Reglamentación Europea de Productos Sanitarios, las normas internacionales ISO 9001 e ISO 13845, así como los requisitos normativos regionales de los mercados de distribución para lograr la Conformidad CE y el cumplimiento de otros procesos de evaluación a nivel nacional.

Así, los productos sanitarios elaborados por nuestra compañía son puestos en el mercado en estricto cumplimiento con el Reglamento UE 2017/745, y disponemos de las certificaciones de calidad ISO 9001 e ISO 13485 para todos nuestros productos, procesos y servicios.

El nuevo Reglamento de productos sanitarios 2017/745 Medical Devices Regulation (MDR) establece los requerimientos legales de la UE para el mercado de los productos sanitarios que aboga

por mejorar la seguridad del paciente y aportar más transparencia y trazabilidad de los productos sanitarios en toda la UE. La nueva normativa amplía su ámbito de aplicación a productos con finalidades no médicas y endurece los requisitos relativos a la documentación técnica, refuerza la necesidad de evidencia clínica de productos, el envase y el seguimiento post-comercialización.

Esto nos ha permitido ser **de las primeras compañías del sector en pasar la certificación conforme MDR en 2022 conforme a los requerimientos definidos por la nueva legislación.**

INVERSIÓN REALIZADA EN I+D+I

	2020	2021	2022
Inversión en I+D+i	840.945 €	1.566.340 €	1.314.844 €

ALGUNOS DE LOS PROYECTOS DE INNOVACIÓN IMPULSADOS:

Hemos continuado en la expansión de los productos con base adhesiva de silicona y con mejoradas técnicas que ayudan a una recuperación y tratamiento más eficiente, respetuoso y atraumático para el paciente, siempre considerando la mayor seguridad y menor impacto no sólo para el paciente y las instituciones sanitarias, sino también y de forma relevante, para el medio ambiente.

USO RESPONSABLE DE MATERIALES EN NUESTROS PRODUCTOS Y PROCESOS

Hemos evaluado en detalle qué materiales son susceptible de reducir, reutilizar y reciclar, poniendo en valor aquellos con mayor impacto en toda la cadena de producción, vida útil de producto y su reciclado.

Se han llevado a cabo actividades para la reducción y/o reutilización de materiales con difícil proceso de reciclado por su composición o estructura.

Gracias a estas iniciativas, enmarcadas dentro del programa **Hartmann for Future**, hemos podido reducir el uso de sustratos con tratamientos hidrofóbicos en nuestros productos y procesos por un total de 120 toneladas, redefiniendo nuestros procesos productivos, asegurando una actividad fabril con mayor optimización en el uso de materias primas

MEJORA CONTINUA EN LA OPTIMIZACIÓN DE LA CADENA LOGÍSTICA

Desde la concepción inicial del producto, así como en constate reingeniería de las gamas actuales, se considera la eficiencia logística como uno de los factores relevantes en el impacto de nuestra actividad.

Se está optimizando de manera sistemática el aprovechamiento de los diferentes sistemas de transporte y procesos que puedan tener un impacto medioambiental derivado del diseño de producto con impacto en la logística de este.

Mejorar resultados en el cuidado por las personas

Fomentamos el desarrollo profesional y personal de nuestros equipos.

Cuidamos de nuestro equipo

Somos conscientes de que ser líderes en el mercado sanitario internacional, solo ha sido posible gracias a la **experiencia, profesionalidad e implicación** de nuestro equipo.

Por este motivo, definimos y aplicamos procesos, procedimientos y políticas de gestión que fomentan

el desarrollo profesional y personal de todas las personas que forman parte del equipo. En simultáneo, también queremos que estas políticas y procedimientos garanticen el equilibrio entre la vida personal y profesional, fomenten la accesibilidad, la no discriminación y la seguridad laboral de los empleados/as, entre otros.



EQUIPO DE PROFESIONALES

A cierre del 2022, PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. contaba con un total de 479 personas en plantilla, distribuidas entre sus sedes de Mataró y Montornés del Vallés.

Cabe destacar que, un 68,1 % de la plantilla está compuesta por hombres y el 31,9 % restante por mujeres.



PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL *

	2020	2021	2022
Alta Dirección	2	1	1
Directores y managers	30	60	57
Técnicos y mandos intermedios	403	370	376
Personal base	58	50	45

* Se proporciona más detalle en el Anexo I: Información adicional

CREAMOS EXPERIENCIAS PARA NUESTROS PROFESIONALES

Creemos que ofrecer una experiencia laboral enriquecedora para nuestros empleados/as es muy importante. Por este motivo, en la actualidad estamos trabajando en la incorporación de **nuevos sistemas de gestión que nos permitan mapear el ciclo de vida de nuestros empleados/as** y así ofrecerles soluciones más adaptadas a sus necesidades en cada una de las etapas de su trayectoria profesional en la compañía.

En este sentido, estamos en proceso de incorporar dicho enfoque experiencial en el proceso de selección de la compañía, acompañando a los candidatos desde el momento en el que formalizan la aplicación a la vacante, hasta la etapa de incorporación a la compañía.

37

PROCESOS DE SELECCIÓN FIJOS
ABIERTOS DURANTE EL AÑO

16

VACANTES CUBIERTAS POR
CANDIDATOS INTERNOS

SELECCIÓN

Nuestro procedimiento de selección es aplicable tanto a los candidatos externos como a las personas que se encuentran actualmente trabajando en la compañía y a las que forman parte del Trainee Program. Garantizamos así la **igualdad de oportunidades a la hora de acceder a un puesto y fomentamos la promoción y la movilidad interna dentro de la organización**. De esta manera, las vacantes para cubrir un determinado puesto de trabajo se publican internamente en la web corporativa o se externalizan en diversas plataformas especializadas en la búsqueda de empleo, dependiendo de las características del puesto. En la actualidad, ya disponemos de una plataforma en nuestra intranet que permite a los empleados/as no solo acceder a las vacantes nacionales sino tener **visibilidad sobre todas las posiciones libres a nivel global**.

Por otro lado, siendo conscientes de la importancia de los intangibles y de ofrecer una experiencia incluso en el proceso de selección, este año 2021 continuamos con el programa **HARTMANN Experience** para jóvenes. Éste permite a los candidatos vivir la empresa desde dentro, conocer los valores y la cultura que mueven la organización así como visitar los espacios de trabajo y reunirse con los equipos antes de su incorporación.

PRIMER DÍA Y ONBOARDING

Conscientes de que el acompañamiento en las primeras semanas es esencial para garantizar la buena acogida y comodidad del profesional en el entorno de trabajo, hemos diseñado un **proceso de onboarding que vela por la integración del profesional en sus primeros días en la compañía**.

En su primer día, el empleado es acogido por la persona responsable del departamento. Ésta se encarga de transmitirle una visión general del área, compartir con él las funciones generales a desempeñar e introducirle en el equipo. En el caso de los profesionales dedicados al área comercial o de ventas, la incorporación va acompañada de una serie de formaciones específicas y salidas comerciales de forma paulatina para garantizar la comodidad del empleado en el desempeño de sus funciones.

Para facilitar aun más la integración del nuevo miembro del equipo, le hacemos entrega de nuestro **Manual de Acogida**, en el cual se describen todas aquellas políticas que el profesional debe de conocer para el buen desempeño de su actividad y se detallan todos aquellos puntos que facilitarán su día a día en la compañía.

Por último, en el momento de su incorporación a HARTMANN, los empleados/as tienen la obligación de completar nuestros **programas de capacitación**, donde disponen de un itinerario formativo compuesto por diferentes e-learning que les dotan de la formación esencial en materia de: Compliance, normativas generales de funcionamiento y políticas y normativas definidas por la organización, entre otros.

FORMACIÓN

Con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional de los empleados/as dentro de la compañía disponemos del módulo de SuccessFactors de gestión del desempeño. Dentro del proceso de evaluación del desempeño que se realiza anualmente, tanto el Manager como el colaborador/a, definen conjuntamente las necesidades de desarrollo necesarias para conseguir los objetivos de compañía y asegurar la formación continua de nuestros colaboradores/as a través de una cultura de continuo feedback. Asimismo, el plan de formación se complementa con programas y formaciones estandarizadas que se asignan a través de nuestro Learning Management System (LMS) de SuccessFactors en función del rol/puesto de cada colaborador/a para asegurar que disponen de los conocimientos e información sobre procedimientos relevantes que aseguren la correcta cualificación para la realización de sus funciones y operaciones.

Formación por empleado. Se proporciona más detalle en el **Anexo 1** Información adicional. Los principales programas impulsados han sido:

- > Compliance,
- > Protección de Datos
- > Sensibilización en materia de Igualdad
- > Formación en Calidad, Seguridad y Medioambiente
- > Gestión del Tiempo
- > Gestión de Documentación

Este 2022 hemos mantenido nuestro compromiso con los jóvenes talentos participando activamente en foros con universidades con programas de Grado y Master de negocio, ingenierías y ciencias de la salud. De igual modo, hemos ofrecido 17 posiciones de nuestro Trainee Program y hemos realizado acciones de Employer Branding como el Candidate

Experience con la finalidad que los estudiantes puedan conocer la cultura de la compañía desde dentro y a los profesionales que forman parte de ella antes de realizar sus prácticas. Asimismo, este 2022 hemos empezado a colaborar a nivel de Grupo HARTMANN con plataformas de Learning Experience (LXP) basadas en fomentar una nueva cultura de aprendizaje en la que el propio colaborador/a pueda liderar más activamente su propio desarrollo y así responder a su curiosidad de aprendizaje en cualquier momento y de forma integrada y complementaria a su formación formal. En el 2023 se implementará esta nueva plataforma digital en programas de formación específicos a nivel global.

A lo largo del 2022, hemos realizado un total de **4.276 cursos/acciones formativas de los 5.201 propuestos a nuestros empleados/as**, lo que ha supuesto una media de aproximadamente 9 cursos de oportunidades para los Delegados de la Mesa Negociadora del plan de Igualdad, Comisión de Igualdad y para todos los empleados/as.

- > Curso sobre el HSE Plan de Emergencia Medioambiente y Calidad
- > Digitalización (Customer Experience, SEO, SEM, Google Analytics, Estrategias de Omnicanalidad y E-Commerce
- > Formación a todos los empleados/as en el nuevo sistema de Gestión del Desempeño: PDP SAP SuccessFactors

También, durante el año hemos lanzado **píldoras formativas de aspectos relacionados con el cambio climático, el medioambiente y la sostenibilidad**.

Proyecto **Connecting Dots**, Proyecto de desarrollo de biblioteca de contenido e-learning liderado por Corporate, formaciones en sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

EL DÍA A DÍA

El 100 % de nuestro equipo está cubierto por el Convenio General de la Industria Química.

Éste regula, entre otros aspectos, todas las cuestiones relativas a la organización del tiempo de trabajo (es decir, el calendario laboral, horarios, turnos de trabajo, permisos y vacaciones), la estructura salarial, así como los principios básicos en materia de salud y seguridad.

En este sentido, cada compañía cuenta con un Comité de Empresa formado por un total de nueve miembros y se han definido reuniones periódicas.

En cuanto a la **tipología de contratos** y tipo de jornada predominantes en la compañía, cabe destacar que, en el 2022, el 99,16 % de nuestros empleados/as disponía de un contrato indefinido y el 97,49 % lo hace a jornada completa.

Por otro lado, somos conscientes de que fomentar **la conciliación de la vida laboral, familiar y personal así como el respeto por las**

pausas o descansos establecidos, es sinónimo de una carrera profesional saludable. Por ello, impulsamos iniciativas como: jornadas partidas con horarios flexibles en Laboratorios HARTMANN, turnos rotativos en Paul HARTMANN SA y Paul HARTMANN Iberia y posibilidad de disfrutar de excedencias voluntarias, entre otros. A pesar de que el grupo no dispone de una política de desconexión laboral, fomentamos iniciativas relativas a la desconexión laboral como la creación de procesos específicos para la red comercial que aseguren la desconexión de este colectivo sin perder la calidad en la gestión con el cliente.

Adicionalmente, nuestros colaboradores/as tienen a su disposición los permisos de maternidad y paternidad previstos por la legislación local. En el ejercicio actual, el 100 % de empleados/as con derecho parental, se han acogido a éste.

Durante el 2022, no se han llevado a cabo iniciativas relativas a la desconexión laboral.

EMPLEADOS/AS POR TIPO DE CONTRATO*

	2020		2021		2022	
	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal
Hombres	159	6	322	3	322	4
Mujeres	323	3	154	2	153	0
Total	482	9	476	5	467	4

EMPLEADOS/AS POR TIPO DE JORNADA*

	2020		2021		2022	
	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal
Hombres	158	7	321	4	321	5
Mujeres	324	4	148	8	146	7
Total	482	11	469	12	467	12

* Se proporciona más detalle en el Anexo I: Información adicional



Velar por un buen clima laboral y fomentar la comunicación e interacción entre nuestros empleados/as es esencial para nosotros. Creemos que es indispensable escuchar la opinión de nuestros empleados/as, así como conocer sus necesidades para mejorar. Por este motivo, en 2020 realizamos nuestra primera encuesta global de compromiso "Voices of HARTMANN" con el objetivo de conocer el punto de vista que nuestros empleados/as tienen sobre la compañía y el entorno laboral. En Noviembre 2021, se lanzó una nueva encuesta con planes de acción actualizados para mejorar las expectativas de nuestros empleados/as y en 2022 se ha continuado con la implementación de planes establecidos.

BENEFICIOS LABORALES

Ponemos a disposición de nuestros empleados/as una serie de **beneficios laborales que tienen como objetivo facilitar el día a día de nuestro equipo y mejorar la calidad de vida profesional y personal de los mismos**. Ejemplo de ello son, por ejemplo, el complemento de las pagas extras en caso de baja laboral o los planes de jubilación parcial anticipada.

Adicionalmente, y con el fin de asegurar la comodidad de nuestros empleados/as en el desplazamiento a nuestras instalaciones, hemos construido un parking exclusivo para el uso de nuestros empleados/as en el centro de Mataró.

FOMENTO DEL EMPLEO Y LA INVESTIGACIÓN

Desde PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. estamos muy comprometidos con **la formación académica en diversas áreas de la salud, la integración profesional de los jóvenes y la promoción de la investigación.**

En línea con esta filosofía y dentro de las acciones que llevamos a cabo para convertirnos en socios de confianza de los profesionales de la salud, colaboramos activamente en distintos proyectos de investigación con distintas instituciones y universidades, con la finalidad de identificar estas diferencias entre las necesidades del mercado laboral y la formación ofrecida por los centros universitarios en la actualidad.

Así, hemos desarrollado diversos programas para favorecer la integración y desarrollo profesional de los jóvenes en el área de la salud y hemos establecido convenios de colaboración con diferentes instituciones y universidades.

También, asistimos constantemente a foros de empleo universitario en los que les ofrecemos la posibilidad de visitar nuestras instalaciones, conocer a nuestros colaboradores/as y les brindamos orientación profesional en las jornadas CANDIDATE Experience.

FOMENTAMOS LA INTEGRACIÓN DE JÓVENES AL MUNDO LABORAL

TRAINEE PROGRAM

Damos la oportunidad a estudiantes universitarios que compaginar su formación académica con la inmersión al mundo laboral. Con una duración máxima de un año, acompañamos a los estudiantes en el desarrollo de sus habilidades profesionales, dándoles la oportunidad de participar en equipos de trabajo multidisciplinarios y ofreciéndoles orientación profesional. En el ejercicio 2022, han participado un total de 17 personas.

GRADUATE PROGRAM

Apostamos por el talento joven, y por ello mediante nuestro Graduate Program, promovemos que los recién graduados se integren en el mundo laboral dando soporte en el Liderazgo de Proyectos Estratégicos de diferentes áreas. Los programas tienen una duración de seis meses a un año con opciones de incorporación a la compañía.

De igual modo, para aquellos jóvenes profesionales con inquietudes por seguir una carrera internacional, con Master, 2 años de experiencia y Proficiency en inglés, ofrecemos el International Graduate Program donde podrán realizar un programa formativo de 18 meses para realizar proyectos en diversas áreas de negocio que incluye estancias en diferentes filiales del Grupo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODOS

Desde HARTMANN, estamos comprometidos con la igualdad de trato y oportunidades, promoviendo **un entorno en el que se favorezca la diversidad, la igualdad, la inclusión, la transparencia y la no discriminación**. Creemos que fomentar un entorno laboral basado en el respeto y la valoración de la diversidad de talentos favorece la creación de un espacio de trabajo más satisfactorio que contribuye a la consecución del éxito de la compañía. Por ello, en nuestro Código Ético hacemos referencia específica a la importancia de la igualdad de oportunidades.

En 2022 se constituyeron las comisiones de igualdad en cada empresa y se establecieron los **Planes de Igualdad y prevención del acoso sexual**, los cuales han sido negociados con los representantes legales de los empleados/as y contemplan medidas específicas que garantizan el efectivo derecho a la igualdad de trato. La implementación de las acciones incluidas en el plan nos ayuda a **identificar y corregir** cualquier situación de discriminación en nuestra organización. Durante el año 2022, nos complace informar que no se ha registrado ninguna denuncia por casos de acoso en nuestra organización. Esta noticia se suma al hecho de que tampoco hubo denuncias por casos de acoso en el año 2021. Continuaremos trabajando activamente para mantener este estándar y asegurarnos de que todos los miembros de nuestra comunidad se sientan valorados y protegidos.

Para HARTMANN la opinión de todos los miembros de la organización es muy importante, por ello promovemos una cultura de la retroalimentación continua siguiendo el modelo O.I.R. (Observación-Impacto-Recomendación). Periódicamente realizamos **encuestas de clima laboral** y a partir de ellas se establecen reuniones con los miembros de

los distintos equipos para decidir conjuntamente acciones de mejora que nos ayuden a incrementar nuestro nivel de satisfacción.

También, en PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. fomentamos la inclusión de colectivos en riesgo de exclusión y en contar con instalaciones que faciliten la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Promovemos el acceso al trabajo a las personas con discapacidad a través de distintos acuerdos de colaboración con centros especiales de empleo y que nos ayudan en este objetivo de integración.

El principio de igualdad de la organización, lo extrapolamos también a las remuneraciones medias que perciben las personas que forman parte del equipo. Por ello, la **brecha salarial** de la organización en el ejercicio 2022 es de un **7,09%** (datos consolidados de todas las empresas y departamentos del Grupo HARTMANN en España). La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es la remuneración media de los hombres menos la remuneración media de las mujeres partido por la remuneración media de los hombres.

Para el cálculo de las tablas de remuneración no se han considerado aquellas personas pertenecientes al Comité de Dirección y Leadership Team, los cuales están enmarcados en las categorías de Alta Dirección (1 persona) y Directores y Managers (57 personas).

Asimismo, en el cálculo de las tablas se ha tenido en cuenta el salario bruto fijo anual, así como, el variable bruto anual (en base al 100 % del cumplimiento) conformando la suma de ambos al total bruto anual.

	2020	2021	2022
Hombres	43.166 €	41.488 €	40.884 €
Mujeres	42.132 €	39.704 €	37.987 €
Promedio	42.649 €	40.932 €	39.989 €
Brecha salarial	0,02 %	4,30 %	7,09 %

UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO

Ofrecer la máxima salud y seguridad a las personas que forman parte de HARTMANN es uno de nuestros máximos compromisos. Por ello, impulsamos medidas que nos ayudan a alcanzar este objetivo como contar con un servicio de prevención ajeno bajo contrato con cada empresa de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. En ese sentido, por ejemplo, realizamos continuamente evaluaciones de los puestos de trabajo, análisis de accidentabilidad anuales, formación en temas relativos a la prevención de riesgos laborales, así como los exámenes de salud en función del protocolo establecido por el Servicio de Vigilancia de la Salud.

Las plantas de fabricación están certificadas en ISO 45001, disponen de un sistema de gestión que permite la estandarización de procesos para dar cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de aplicación, la monitorización y estricto control así como la aplicación de medidas específicas derivadas de la Evaluación de Riesgos, nos permiten mejorar día a día la seguridad de nuestros/as colaboradores/as, así como la del personal subcontratado, mediante la coordinación de actividades empresariales.

HORAS DE ABSENTISMO

	2020	2021	2022
Total horas absentismo* (incluye accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidentes in-itinere)	55.051	62.227	43.687

*(nº total de horas por accidente laboral/no laboral, enfermedad común/profesional)

ACCIDENTES DE TRABAJO

	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja <i>in labore</i>	5	4	6	1	3	0
Nº de accidentes con baja <i>in itinere</i>	-	-	-	-	2	0
Nº de días perdidos por accidentes con baja	56	25	220	9	159	0
Horas trabajadas	571.152	289.080	544.613	248.259	539.222	248.492
Total horas trabajadas	860.232		792.872		787.714	
Índice de frecuencia	8,75	13,83	11,02	4,03	9,27	0,00
Índice de frecuencia	0,09	0,08	0,40	0,040	0,30	0,00

Respetamos los Derechos Humanos

Estamos comprometidos en la lucha contra cualquier tipo de discriminación y/o explotación laboral que ponga en compromiso el respeto de los Derechos Humanos tanto en nuestra propia actividad como a lo largo de toda la cadena de suministro. Dicho compromiso se materializa en el Código Ético de HARTMANN en el que definimos nuestro respeto por la Declaración Universal de Derechos Humanos en todas nuestras acciones. Asimismo, manifestamos nuestro total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y nos comprometemos a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Aseguramos que todos nuestros proveedores y empresas colaboradoras velan también por el cumplimiento de estos mismos estándares.

Cabe destacar que también que garantizamos nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos internacionalmente a través del cumplimiento de la legislación local así como los derechos reconocidos en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas al respecto.



Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno

Estamos comprometidos con la sostenibilidad y la creación de un impacto positivo.

Nuestro compromiso medioambiental

Nuestro **compromiso con un entorno sostenible y la creación de un impacto positivo**, se traslada a todos los eslabones que conforman nuestra cadena de valor.

De esta manera, nos comprometemos a gestionar nuestra actividad de manera que respete y proteja el entorno en el que operamos, manteniendo especial atención no solo a la regulación vigente, sino procurando implementar las mejores prácticas en el día a día de nuestra compañía. Igualmente atendemos a la aplicación del principio de precaución requerido por la Ley 11/2018, con el objetivo de prevención de la contaminación.

El ejemplo de dicho compromiso histórico, se remonta al 2001, año en el cual HARTMANN estableció su primer sistema de gestión ambiental certificado bajo la norma ISO 14001 y EMAS en su centro de Mataró. Actualmente, **todos los centros de actividad de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. disponen de un sistema de gestión ambiental certificado bajo la norma ISO 14001**, y de forma adicional, PAUL HARTMANN S.A (con sede en Mataró) está certificada y dispone de declaración ambiental anual verificada conforme a la EMAS III.

Con el objetivo de poder avanzar en la reducción del impacto que generamos, desde PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. **evaluamos los impactos directos e indirectos generados por nuestra actividad de forma anual**. Identificamos dichos impactos siguiendo el flujo de procesos de nuestra actividad, sometiéndolo a escenarios en condiciones de normalidad, situaciones anómalas (averías) y situaciones de emergencia, con el objetivo de valorar cuál es el alcance del impacto en cada uno de los casos.

La identificación de dichos impactos, se lleva a cabo en la actualidad en las sedes de PAUL HARTMANN S.A (en Mataró) y PAUL HARTMANN Iberia S.A. Para su elaboración se tienen en cuenta los diferentes procesos ambientalmente significativos de la empresa. Como resultado de dicha evaluación, podemos definir objetivos para minimizar los impactos que generamos en nuestro entorno.

Las empresas de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. disponen de recursos propios y ajenos en materia de Medio Ambiente y y Prevención de Riesgos Laborales, así como provisiones y garantías para cubrir riesgos ambientales, entre ellos seguro específico en materia de medio ambiente.

IMPACTOS AMBIENTALES IDENTIFICADOS POR NUESTRA ACTIVIDAD

ASPECTOS DIRECTOS



ORIGEN

- > Zona de producción y almacén

ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

- > Residuo banal
- > Residuos reciclables
- > Residuos peligrosos
- > Consumo de agua
- > Ruido exterior

IMPACTOS GLOBALES

- > Calentamiento global
- > Agotamiento de recursos naturales
- > Acumulación de residuos
- > Impactos ambientales asociados al proceso de reciclado
- > Riesgos para la salud humana

ASPECTOS INDIRECTOS



ORIGEN

En este 2022 no se identifican impactos ambientales indirectos

ASPECTOS SIGNIFICATIVOS

IMPACTOS GLOBALES

Ciclos de producción más limpios

GESTIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO

Dada la actividad de nuestras plantas, uno de los principales impactos que generamos es el propio consumo energético de nuestra producción. Es por este preciso motivo, por el que estamos firmemente comprometidos con reducir dicho consumo y **avanzar en la incorporación de energías más limpias en todos nuestros ciclos de producción.**

En línea con dicho objetivo, a lo largo de 2022, hemos trabajado en impulsar e implementar diferentes proyectos que nos ayuden a mejorar la eficiencia energética de nuestras máquinas y procesos, así como hemos acordado con nuestra distribuidora de energía que un porcentaje de la energía contratada sea de garantía de origen para todas nuestras plantas.

	2020		2021		2022	
	Mataró	Montornés	Mataró	Montornés	Mataró	Montornés
Electricidad (KWh)	4.242.201	13.887.504	4.213.822	15.871.036	4.484,504	18.775.744
Gas natural (KWh)	301.161	-	473.333	-	578.487	-
Gasoil (KWh)	55,67	-	756.999,96	82.789,24	732.976,08	74.706,43
Gasolina (KWh)	-	-	733.877,35	6.018,34	915.173,08	7.512,71

TOTAL CONSUMO ELÉCTRICO (KWH)



- Planta de Montornés
- Planta de Mataró

PROYECTOS E INICIATIVAS IMPULSADAS PARA UNA MAYOR EFICIENCIA ENERGÉTICA

PLANTA DE PRODUCCIÓN DE MATARÓ

PAUL HARTMANN S.A

LABORATORIOS HARTMANN S.A

En línea con nuestro compromiso de promover la utilización de energías más limpias en nuestros ciclos de producción, actualmente estamos trabajando en la viabilidad de la instalación de **placas fotovoltaicas para el autoabastecimiento**.

De forma adicional, en 2022 se han instalado en Mataró y Montornés cargadores para vehículos eléctricos.

A lo largo del 2022, se han sustituido los climatizadores de la planta de producción por nuevos modelos más eficientes tanto en el consumo de electricidad como en el aislamiento térmico, así como contadores parciales para monitorizar los consumos eléctricos de planta.

PLANTA DE PRODUCCIÓN DE MONTORNÉS

PAUL HARTMANN IBERIA S.A

Nuestra planta de Montornés cuenta con **implementación de la metodología LEAN Manufacturing en fase 4** que nos permite ser más eficientes en cuanto al consumo de energía en nuestros procesos de producción.

Por otro lado, y en línea con el objetivo del Grupo de avanzar en la reducción del consumo energético, establecemos targets de reducción de forma anual y mapeamos el grado de avance de forma continuada.

De forma adicional, y con el objetivo de alinear nuestro plan de acción para mejorar la eficiencia energética en la planta, a finales de 2020 se realizó una auditoría energética. Dicha auditoría y

las conclusiones extraídas de la misma nos han permitido implementar planes de mejora y avanzar en la eficiencia de nuestras instalaciones de producción de productos de incontinencia.



CREACIÓN DE RUTAS DE DISTRIBUCIÓN MÁS EFICIENTES

Conscientes de la urgencia climática en la que vivimos, parte de nuestro compromiso con la reducción del impacto medioambiental de nuestra actividad, se centra en la mitigación del Cambio Climático.

Sabemos que dada la extensión geográfica de nuestra red de distribución y la frecuencia de

entrega, trabajar en la **creación de rutas eficientes y optimización de las entregas** es clave para avanzar en la contribución a la reducción de nuestra Huella de Carbono. Adaptamos nuestras rutas a las necesidades de nuestros clientes, garantizando siempre la capacidad de abastecimiento y frecuencia que su actividad necesita.

NUESTRAS PRINCIPALES CADENAS DE DISTRIBUCIÓN



HOSPITALES

Requieren una entrega muy especializada y detallada, con plazos de entrega muy cortos dada la urgencia de los pedidos

FARMACIAS

Con cerca de 26.000 farmacias en España, requiere de un abastecimiento regular con 1-2 entregas semanales

RESIDENCIAS

Precisa de un abastecimiento regular con 1-2 entregas semanales y de gestión más localizada

Pese a que la mayoría de la producción de nuestros productos finales que se distribuyen son creados en nuestras plantas de Mataró y Montornés, hay materiales específicos que son importados a nuestros centros de producción.

En los últimos años hemos trabajado en la consecución de envíos directos mediante la organización de contenedores desde las diferentes geografías hasta nuestra plataforma de Valencia, desde la que son trasladados a nuestras plantas. Gracias a dichos envíos directos, aun suponiendo un plazo de entrega más largo, hemos conseguido ahorrar la parada que antiguamente hacían en la sede alemana, para luego ser reenviados a España.

En este sentido, nos **comprometemos a respetar y avanzar con nuestros principales proveedores logísticos en sus compromisos y objetivos medioambientales**. Por este motivo, trabajamos de forma muy cercana a nuestros distribuidores, con los que intentamos promover la optimización de las

cargas y reducir el número de rutas necesarias para el transporte, abogando siempre por la generación de rutas más eficientes. Además, analizamos sistemas alternativos que generen un menor impacto medioambiental teniendo en cuenta todos los medios que tenemos disponibles para cubrir las rutas de nuestra demanda

En la actualidad, nuestros principales proveedores cuentan con sistemas de gestión ambiental certificados y han adoptado compromisos para la reducción de emisiones en los próximos años, apostando por el fomento de vehículos eco en sus flotas.

Cabe destacar que en 2022 la compañía dispone de una flota de 118 vehículos de renting para llevar a cabo nuestra actividad comercial, con un 60 % de vehículos híbridos (diésel, diésel-enchufable, gasolina, gasolina-enchufable). El objetivo es avanzar hacia una flota 100 % híbrida.

NUESTRA HUELLA DE CARBONO

Hemos calculado nuestra **Huella de Carbono 2022**. Para el cálculo y reporte de las emisiones de GEI asociadas a la organización de HARTMANN ESPAÑA, se ha seguido la estructura y metodología propuesta por la UNE-EN ISO 14064-1:2019 Gases de efecto invernadero. Parte 1: Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero. (ISO 14064-1:2018) y procedimiento interno "Cálculo huella de carbono" con identificación PR.01 Rev 4.

Así, la distribución de emisiones por categoría al total de la Huella de Carbono de cada empresa en teq CO2 se puede observar en los gráficos adjuntos. En las 2 plantas de fabricación (PHISA y PHSA), el mayor porcentaje se concentra en emisiones de categoría D (emisiones indirectas por productos utilizados por la organización), mientras que en la empresa comercial (LHSA) el mayor porcentaje se concentra en las emisiones de categoría C (correspondiente a las emisiones indirectas por transporte).

EMISIONES DE PAUL HARTMANN ESPAÑA EN 2022 (ALCANCES 1-2-3)

Precisa de un abastecimiento regular con 1-2 entregas semanales y de gestión más localizada

EMISIONES 2021

Residencias	Emisiones 2021 (t CO2e)
PHISA	120,49
PHSA	120,90
LHSA	351,77
TOTAL	592,55

EMISIONES 2022

Residencias	Emisiones 2022 (t CO2e)
PHISA	35.782,44
PHSA	8.211,16
LHSA	12.885,07
TOTAL	56.878,67

*Los valores reportados en 2022 no son comparables con respecto a 2021, debido a que en 2021 no se reportaron datos del Alcance 3.

Adicionalmente, PAUL HARTMANN ESPAÑA, S.L. está trabajando en calcular el Alcance 3 para las categorías de movilidad de empleados/as, viajes de negocio, recepción de materias primas, distribución de productos, consumo de agua, consumo de materias primas y gestión de residuos para PHSA, PHISA y LHSA.

Desde PAUL HARTMANN ESPAÑA, S.L. se está trabajando para establecer un plan de acción

integrado y sólido con el fin de cumplir el objetivo de reducir en un 10 % las emisiones en 2025. alguna de las medidas ya está implantada, como por ejemplo la adquisición de vehículos más eficientes, reemplazo de equipos de climatización por otros más eficientes, en estudio para medio plazo la instalación de placas solares.



Linde

Linde

10

Linde
E14

ADAPTAMOS NUESTRA ESTRUCTURA LOGÍSTICA A LAS NECESIDADES DE NUESTROS CLIENTES Y USUARIOS/AS

ZONA DE MATARÓ

PAUL HARTMANN S.A

LABORATORIOS HARTMANN S.A

Para la distribución de nuestros productos sanitarios producidos en la Zona de Mataró y distribuidos a hospitales, farmacias y residencias a nivel nacional, en el primer semestre de 2022 trabajamos con el almacén central externalizado en Mecó y en el 2º semestre cambiamos al almacén IDL en la Comunidad de Castilla-La Mancha, con el servicio adicional de una plataforma en Coslada. Mediante dicho almacén y plataforma de distribución, creamos un sistema de distribución radial que gestiona aproximadamente cerca del 80 % del volumen de ventas directamente a cliente.

De forma adicional, y por necesidades de concursos públicos o concesiones específicas adjudicadas a la compañía, establecemos plataformas capilares en las Comunidades Autónomas correspondientes, lo que nos permite abastecer los centros de una forma más rápida y flexible. Dichas plataformas capilares son abastecidas desde Alovera, pero el hecho de almacenar y dar salida a los pedidos de los centros desde estas plataformas nos permite no comprometer la cantidad de mercancía directamente gestionada a cliente desde el almacén central..

NUESTRA HUELLA DE CARBONO

- > Dada la regularidad de la demanda de las farmacias, estamos trabajando en la reducción a la mitad de la frecuencia de distribución, siempre sin comprometer el abastecimiento de estas.
- > Tenemos metas específicas asociadas a la reducción del consumo energético y optimización de recursos en producción, en el programa ambiental.

ZONA DE MONTORNÉS

PAUL HARTMANN IBERIA S.A

Desde la planta de producción de Montornés, distribuimos nuestros productos de incontinencia principalmente a farmacias y residencias ubicadas en España, Portugal y también en diferentes países de Europa.

Para ello, disponemos de un almacén propio en nuestras instalaciones, mediante el que nos encargamos de gestionar los pedidos enviados directamente a cliente desde nuestra misma planta de producción.

En la actualidad, realizamos aproximadamente un 75 % de los envíos directamente a nuestro cliente, sin la necesidad de un gestor intermediario. Esto nos ayuda a reducir el impacto de nuestra cadena de distribución.

Nuestro objetivo incrementar el porcentaje de envíos directos a cliente desde nuestro almacén propio.

INICIATIVAS IMPULSADAS PARA REDUCIR NUESTRA HUELLA DE CARBONO

- > Con el objetivo de incrementar el número de envíos directos realizados desde nuestro almacén, hemos puesto en marcha una plataforma de picking a partir de un convenio realizado con clientes..
- > Además, disponemos de un servicio de almacén subcontratado ubicado en Sant Feliu de Buixalleu, a 50 km de nuestro centro de producción para no tener que enviarlo a un tercero en el caso en el que nuestro almacén principal se quede sin capacidad, y así evitar transportes adicionales para su distribución final después.

Producción responsable

Comprometidos con garantizar la calidad de los productos que nos diferencia, **trabajamos con materiales de máxima calidad, así como seguimos estrictos protocolos para su tratamiento de forma que mantengan todas sus propiedades sin comprometer la salud y seguridad de los productos finales.**

En cuanto a los materiales utilizados, desde PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. trabajamos con diferentes materiales (nonwoven, celulosa, adhesivos, entre otros) destinados a la producción de nuestros productos, el embalaje para su venta (estuches de cartón, bolsas de plástico y cajas de embalaje) y distribución y la producción de material auxiliar (colas de sellado de embalajes, cintas adhesivas, cintas termo impresión etc.).

Pese a que algunos de los procesos de producción de los productos, como su esterilización, requieren de la utilización de productos químicos o sustancias peligrosas, garantizamos un estricto

cumplimiento de lo definido por el REACH. Garantizamos dicho cumplimiento también por parte de todos nuestros proveedores, de forma que los productos finales que llegan a las manos de nuestros clientes y usuarios/as estén libre de todo tipo de riesgos que pueda derivar de la utilización de dichos materiales.

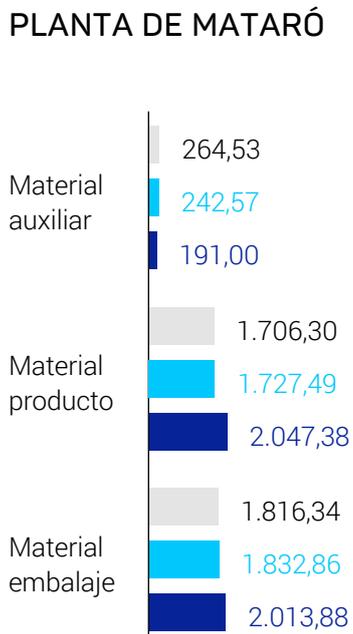
En el proceso productivo hacemos también un uso responsable del consumo de agua. En el ejercicio 2022, el consumo ha sido de 5.965 m³, un 14,8 % superior al ejercicio anterior que fue de 5.194m³. El incremento se debe al mayor uso de oficinas en 2022 versus el año 2021 debido a la vuelta a la nueva normalidad tras periodo COVID.

Evaluamos también el impacto de nuestra actividad hacia nuestros vecinos, monitorizando el cumplimiento en materia de ruido y la contaminación lumínica, para lo que realizamos los controles pertinentes en ambas plantas.



PRINCIPALES CONSUMOS DE MATERIAS PRIMAS (T)

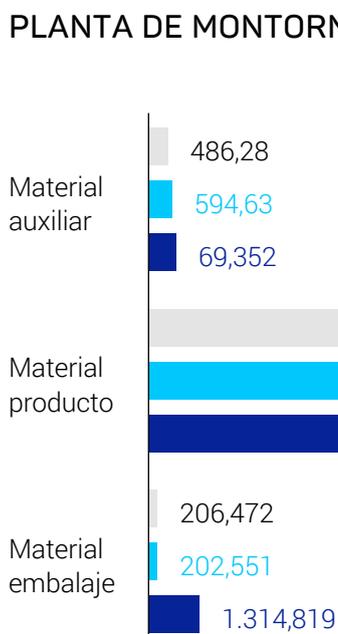
PLANTA DE MATARÓ



MATERIAS PRIMAS

	2020	2021	2022
Material embalaje (t)	1.816,34	1.832,86	2.013,88
Materia producto (t)	1.706,30	1.727,49	2.047,38
Material auxiliar (t)	264,53	242,57	191,00
Total	3.787,17	3.802,92	4.252,26

PLANTA DE MONTORNÉS



MATERIAS PRIMAS

	2020	2021	2022
Material embalaje (t)	206,47	202,55	1.314,819
Materia producto (t)	21.888,37	21.688,23	27.327,199
Material auxiliar (t)	486,28	594,63	69,352
Total	3.787,17	3.802,92	28.711,37



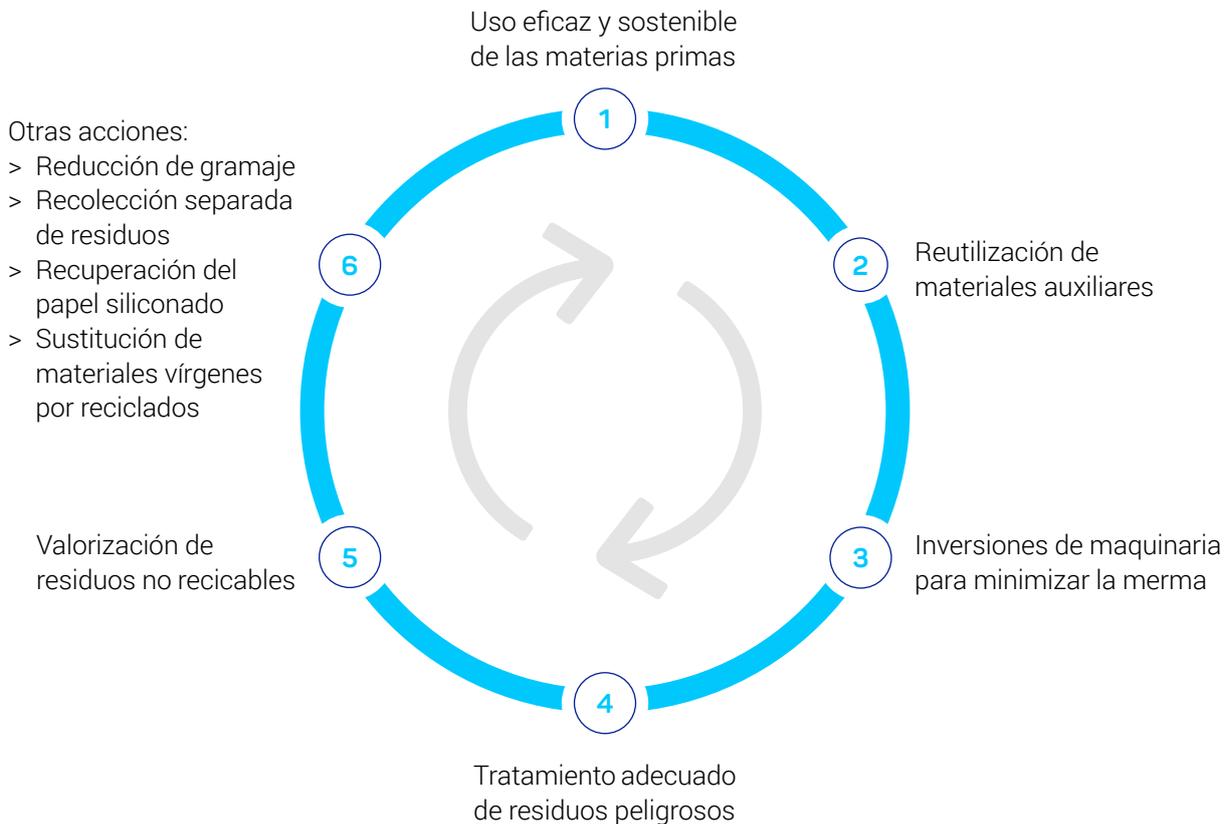
GESTIÓN ACTIVA DE RESIDUOS

Desde PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L., llevamos a cabo una gestión activa de residuos, en la cual nos aseguramos de que nuestros proveedores de mantenimiento gestionen sus residuos de acuerdo con nuestros requisitos internos y normativa aplicable.

En este sentido, trabajamos por reducir la cantidad de residuo generado en todos los procesos de producción de las plantas, pero de forma adicional, para todo aquel residuo residual, hemos establecido relaciones contractuales con gestores de residuos especializados. Ponemos especial atención en el tratamiento de los residuos peligrosos, siendo enviados mediante gestores autorizados para su tratamiento o adecuado reciclaje.

PAUL HARTMANN Iberia S.A, impulsa desde el año 2012 la iniciativa “**0 residuo a vertedero**”. Mediante esta iniciativa, todos los residuos generados por la planta de la zona de Montornés son reutilizados por el gestor autorizado, gracias al envío a cementeras para la generación de energía por incineración. En este año 2022, la planta de Mataró también se ha implantado al 100% a iniciativa “0 residuo a vertedero”. Cabe destacar que, incluso en aquellos periodos en los que las cementeras no aceptan residuos, hemos optado por almacenar dicho residuo no peligroso, en stock hasta que ha sido posible trasladarlo para su incineración. El stock de este residuo no comporta riesgo, aunque si un coste por uso de almacén interno para el caso de PHISA; para el caso de PHSA, comporta un coste económico por almacenar el stock en las instalaciones del gestor de residuos.

FLUJO DE GESTIÓN DE RESIDUOS



Durante el ejercicio 2022, el total de residuos generados ha sido de 3.261,02 toneladas, de las cuales 2.451,13 toneladas pertenecen a la Planta de Montornés. En cuanto a la tipología de los residuos, el 99,7 % son de carácter no peligrosos. Cabe destacar que en Montornés no se gestiona ningún residuo en vertedero, se valoriza el 100 %.

GESTIÓN DE RESIDUOS (T)

PLANTA DE MATARÓ



PLANTA DE MONTORNÉS



PRINCIPALES RESIDUOS PLANTA DE MATARÓ (T)

Residuos peligrosos	2020	2021	2022
Residuos peligrosos	6,00	6,50	6,32
Residuos no peligrosos			
Residuos banales no peligrosos	418,60	583,50	638,47
Papel de silicona	243,90	26,60	-
Papel y cartón	125,70	151,40	131,21
Plástico	5,60	6,40	21,67
Metal	5,90	6,30	9,64
Otros (tóner, adhesivos acuosos...)	-	-	2,57
Total residuos (t)	805,70	780,70	809,88

PRINCIPALES RESIDUOS PLANTA DE MONTORNÉS (T)

Residuos peligrosos	2020	2021	2022
Aparatos eléctricos, envases que contienen sustancias peligrosas, etc.	6,77	5,44	3,31
Residuos no peligrosos			
Plásticos	445,30	392,25	533,08
Residuos banales no peligrosos	962,68	1.146,05	993,06
Papel y cartón	431,72	466,81	586,91
Palets de madera	114,81	125,23	171,50
Otros residuos (madera, chatarra, lodos, etc.)	131,98	147,08	133,49
Total residuos (t)	2.093,17	2.282,86	2.421,33

RESIDUOS VALORIZADOS (T)

2020		2021		2022	
Mataró	Montornés	Mataró	Montornés	Mataró	Montornés
82,80 %	100 %	62,70 %	100 %	100 %	100 %

Reciclados en Mataró y con valoración energética en Montornés.

GESTIÓN DE LA OBSOLESCENCIA

Nuestros productos y los materiales con los que trabajamos tienen una caducidad promedio entre 3 y 5 años. En ocasiones, dados ciertos relanzamientos o pequeñas modificaciones en el producto o el packaging, acumulamos material obsoleto en nuestros almacenes. Mayoritariamente, dicha obsolescencia corresponde a materia prima.

Mejorar resultados en la creación de un impacto social positivo

Abogamos por el crecimiento y la redistribución de valor en los entornos en los que operamos.

Contribución al desarrollo de la comunidad local

Conscientes del papel activo que tenemos en la generación del bienestar de la sociedad y el desarrollo de la comunidad local, desde PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. estamos comprometidos con el **crecimiento y la redistribución de valor en los entornos en los que operamos**. Abogando no solo por reducir el impacto que generamos en el medio ambiente, sino por generar un impacto positivo en la sociedad con la que interactuamos en nuestro día a día.

Con dicho fin, promovemos diversas acciones sociales y participamos como promotores de eventos cuyo fin es contribuir a la generación de una sociedad más equitativa que garantice las mismas oportunidades para todos. Asimismo, formamos parte de diversas asociaciones y grupos sectoriales y trabajamos en conjunto con universidades y centros de investigación que contribuyen a la mejora e innovación de soluciones sanitarias para suplir las necesidades del sector.

ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

Como empresa líder del sector sanitario, trabajamos en la construcción de relaciones profesionales de confianza y colaboración con nuestros principales grupos de interés, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas. Para ello, formamos parte de diversas asociaciones y patronales del sector:

ASOCIACIONES Y FUNDACIONES DE LAS QUE FORMAMOS PARTE



Laboratorios HARTMANN S.A forma parte de FENIN, una federación intersectorial que agrupa empresas y asociaciones de fabricantes, empresas importadoras y distribuidoras de tecnologías y productos sanitarios, cuya característica común es ser suministradoras de todas las instituciones sanitarias españolas.

Como miembro de FENIN, HARTMANN está adherido al Código ético de FENIN, mediante el cual se compromete a establecer unas relaciones transparentes con sus grupos de interés.

Adicionalmente, HARTMANN participa en diversos grupos de trabajo de dicha federación con el objetivo de poner en valor la tecnología sanitaria como elemento de impacto positivo en la salud de los pacientes y de eficiencia en las organizaciones sanitarias.



PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L., forma parte de la Asociación para el Autocuidado de la Salud, que agrupa a las compañías farmacéuticas que fabrican y comercializan medicamentos y productos destinados para el autocuidado de la salud.

La ANEFP trabaja para promover el autocuidado responsable de la salud y mantener el bienestar diario como el instrumento adecuado para prevenir enfermedades, hacer frente a problemas leves de salud, fomentar hábitos de vida saludable y contribuir a la sostenibilidad del sistema sanitario.



PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. pertenece al patronato de la Fundación Edad&Vida, una fundación privada apolítica cuya misión es promover desde las empresas de diversos sectores, en colaboración con instituciones de investigación y formación, la búsqueda de soluciones para la mejora de la calidad de vida de las personas mayores y de las que van a serlo.

Las actividades desarrolladas por la fundación tienen como objetivo último contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores actuando en diferentes ámbitos sociales, sanitarios, económicos etc. Así, actúa como catalizador, tanto de las inquietudes de la sociedad civil como de las del mundo empresarial, y colabora estrechamente con las administraciones públicas para dar respuesta eficaz a los retos de una población envejecida.

ACTIVIDADES SOCIALES PROMOVIDAS Y ACCIONES IMPULSADAS

Como parte de nuestro programa “HARTMANN for future” fomentamos diversas acciones para trasladar nuestro compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente a la sociedad.

Dichas iniciativas impulsadas, se han realizado tanto de forma puntual como de forma más continuada, con el objetivo de contribuir a la eficiencia del sistema sanitario, ayudando a las instituciones sanitarias a ofrecer mejores soluciones a los ciudadanos.

” Durante el año 2022 se han producido donaciones por un importe de 55.393,45 €

ACCIONES SOCIALES CONCRETAS

Donación de producto de uso hospitalario (Foliodrape y Guantes) a la Asociación Zerca y Lejos ONGD.

ACCIONES IMPULSADAS CON LAS INSTITUCIONES SANITARIAS

En nuestro compromiso con nuestros principales grupos de interés, trabajamos muy cerca de los profesionales sanitarios en las instituciones sanitarias, intentando ayudarles a ofrecer mejores soluciones a sus pacientes y a contribuir a un sistema sanitario eficiente que proporciones servicios de la máxima calidad.

Por este motivo, impulsamos varias iniciativas cuyo fin es ayudar a las instituciones sanitarias a ofrecer un servicio mejor día tras día.

INICIATIVAS IMPULSADAS POR LA EFICIENCIA DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS

PRECIO POR INTERVENCIÓN (PPI)

Analizamos los costes que implican las diversas intervenciones quirúrgicas realizadas en las instituciones sanitarias, con tal de proponer mejoras que ayuden a los centros a optimizar los recursos utilizados y por tanto ser eficientes en costes.

Trabajamos por concienciar a los centros sanitarios en el coste por cirugía en base a los costes del material utilizado, con el objetivo de ser más eficientes.

E-LEARNINGS DE DESINFECCIÓN

Trabajamos en la sensibilización de los preventistas de hospitales en torno a la desinfección de las manos, superficies etc. mediante la distribución de videos formativos. En dichos videos indicamos la frecuencia y los momentos en los que sería recomendable desinfectar.

Información fiscal

Nuestro compromiso con una política fiscal veraz y transparente, nos lleva a disponer de protocolos que afirman nuestro compromiso con la adopción de medidas necesarias que garanticen el debido cumplimiento de las obligaciones fiscales.

A continuación, se presentan los beneficios obtenidos y los impuestos sobre beneficios pagados por PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L., así como las subvenciones recibidas en el ejercicio:

INFORMACIÓN FINANCIERA

	2020	2021	2022
Total ventas anuales consolidadas	233.774.231 €	221.576.201 €	207.618.214 €
EBIT	8.423.202 €	5.639.132 €	1.039.369 €
Beneficios obtenidos después de impuestos	5.687.245 €	2.081.927 €	1.712.354 €
Beneficios obtenidos antes de impuestos	-	3.257.236 €	3.163.150 €
Gasto por impuesto de sociedades	2.198.438 €	1.175.309 €	1.061.962 €
Pagos por impuesto de sociedades durante el ejercicio	2.646.363 €	1.795.062 €	200.227 €

DONACIONES REALIZADAS

	2020	2021	2022
Donaciones realizadas	54.339 €	53.023 €	55.393,45 €

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

	2020	2021	2022
Deducción fiscal I+D+i	216.989 €	310.933 €	188.847 €
Subvención CDTI desarrollo proyecto	-	-	-
Bonificaciones por formación	12.895 €	8.224 €	17.008,9 €

Anexos

Anexo I: Tablas de información adicional

PLANTILLA A CIERRE POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

2022	Alta Dirección	Directores y Managers	Técnicos y mandos intermedios	Personal base
Hombres menores de 30 años	0	0	12	6
Mujeres menores de 30 años	0	0	9	4
Hombres entre 30-50 años	0	23	130	5
Mujeres entre 30-50 años	0	16	77	16
Hombres mayores de 50 años	1	11	126	3
Mujeres mayores de 50 años	0	7	19	7
Total trabajadores	1	57	376	45

2021	Alta Dirección	Directores y Managers	Técnicos y mandos intermedios	Personal base
Hombres menores de 30 años	0	0	11	5
Mujeres menores de 30 años	0	0	8	3
Hombres entre 30-50 años	0	24	132	13
Mujeres entre 30-50 años	0	18	77	18
Hombres mayores de 50 años	1	11	126	2
Mujeres mayores de 50 años	0	7	16	9
Total trabajadores	1	60	370	50

2020	Alta Dirección	Directores y Managers	Técnicos y mandos intermedios	Personal base
Hombres menores de 30 años	0	0	12	6
Mujeres menores de 30 años	0	0	9	4
Hombres entre 30-50 años	1	14	136	16
Mujeres entre 30-50 años	0	2	88	20
Hombres mayores de 50 años	1	8	135	2
Mujeres mayores de 50 años	0	6	23	10
Total trabajadores	2	30	403	58

EMPLEADOS/AS POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD

	2020		2021		2022	
	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal
Menores de 30 años	30	1	24	3	34	4
Entre 30-50 años	274	3	280	2	267	0
Mayores de 50 años	180	5	172	0	174	0
Total	484	6	484	9	475	4

EMPLEADOS/AS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	2020		2021		2022	
	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal
Alta Dirección	2	0	2	0	1	0
Directores y managers	29	1	60	0	57	0
Técnicos y mandos intermedios	402	3	367	3	376	0
Personal base	51	5	48	2	41	4
Total	484	9	476	5	475	4

EMPLEADOS/AS POR TIPO DE JORNADA Y EDAD

	2020		2021		2022	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Menores de 30 años	30	1	27	0	38	0
Entre 30-50 años	274	3	278	4	265	2
Mayores de 50 años	180	5	164	8	164	10
Total	484	9	469	12	467	12

EMPLEADOS/AS POR TIPO DE JORNADA Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	2020		2021		2022	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Alta Dirección	2	0	1	0	1	0
Directores y managers	28	2	60	0	57	0
Técnicos y mandos intermedios	399	6	364	6	369	7
Personal base	53	3	44	6	40	5
Total	482	11	469	12	467	12

NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN

Número total de horas	2020	2021	2022
Alta Dirección	40,5	9,5	3,21
Directores y managers	556,53	596,5	1.860,46
Técnicos y mandos intermedios	7.785,86	11.770,5	5,394,42
Personal base	975,23	1.268,59	309,91
Total	9.358,12	13.645,09	7.568

PERMISOS PARENTALES

	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº total de empleados/as que han tenido derecho a permiso parental	13	7	12	6	13	10
Nº total de empleados/as que se han acogido al permiso parental	13	7	12	6	13	10
% empleados/as	100%	100%	100%	100%	100%	100%

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD

Remuneración media	2020	2021	2022
Menores de 30 años	31.620 €	29.051 €	30.404 €
Entre 30-50 años	42.841 €	41.217 €	39.660 €
Mayores de 50 años	44.681 €	42.391 €	43.575 €

REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Remuneración media	2020	2021	2022
Directores y managers	76.836 €	85.969 €	86.050 €
Técnicos y mandos intermedios	40.776 €	41.727 €	41.987 €
Personal base	24.103 €	23.338 €	23.925 €

DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

	2020	2021	2022
España	456	445	448
Alemania	3	5	5
Francia	4	3	1
Ecuador	2	2	2
Méjico	1	0	0
Colombia	3	3	2
Italia	4	2	2
Venezuela	3	6	5
Perú	1	0	0
Marruecos	5	3	3
Portugal	1	2	1
Argentina	5	5	4
Ghana	1	0	0
Ucrania	1	2	1
Chile	1	0	0
Inglaterra	1	0	0
Lituania	1	0	0
Rusia	0	1	3
Siria	0	1	1
Suiza	0	1	1

EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

2020	2021	2022
10	9	9

Anexo II: Acerca de esta memoria

El presente informe recoge Información No Financiera del Grupo consolidado con la sociedad

dominante Paul HARTMANN España S.L (en adelante HARTMAN España o Grupo) y de las sociedades dependientes: Paul HARTMANN S.A (PHSA), Paul HARTMANN Iberia S.A (PHISA), Laboratorios HARTMANN, S.A. (LHSA) Consumer Medical Care Iberia S.L (CMC)., PAUL HARTMANN Chile SpA (PHCh, SpA).

A través de este documento, la organización da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre. En estas páginas, se ha presentado información relativa al ámbito ambiental, social, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno de la organización. Por cada cuestión, se describen aquellas políticas y acciones desarrolladas, así como los riesgos derivados del desarrollo de la actividad.

El informe ha sido elaborado en base a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (Global Reporting Initiative) en su versión "Estándares". También se han aplicado los principios para la definición de contenido y calidad del informe según la Guía GRI para dar respuesta la Ley de Información No Financiera:

Principios en la definición del contenido del Informe:

- > Participación de los grupos de interés: identificar a los grupos de interés y describir en la memoria cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses.
- > Contexto de sostenibilidad: presentar el desempeño de la organización dentro del contexto más amplio de la sostenibilidad.
- > Materialidad: refleja los impactos significativos sociales, ambientales y económicos de la organización o que podrían ejercer una influencia

sustancial en las decisiones de los grupos de interés.

- > Exhaustividad: la cobertura debe permitir que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización.

Principios en la definición de la calidad del informe:

- > **Precisión:** la información publicada tiene que ser precisa y detallada.
- > **Equilibrio:** el informe debe reflejar tanto los aspectos positivos como negativos del desempeño de la organización.
- > **Claridad:** la información se debe presentar de una manera comprensible y accesible para todos.
- > **Comparabilidad:** la información debe ser comparable en el tiempo y con otras empresas por parte de los grupos de interés.
- > **Fiabilidad:** los datos deben ser de calidad y establecer la materialidad de la organización.

De acuerdo con el criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L. con el objetivo de conocer la notoriedad de los aspectos relacionados con la estrategia de negocio del grupo. Para ello, se ha realizado un análisis de materialidad basado en la siguiente metodología con el objetivo de conocer las expectativas de los distintos grupos de interés:

Entrevistas con las diferentes Direcciones de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L.

Elaboración de un análisis del negocio y de su entorno, así como de diversos informes sectoriales, publicaciones y páginas web de referencia. En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización y así poder rendir cuentas a sus grupos de interés sobre Información no Financiera.

Anexo III: Índices de contenidos Ley 11/2018

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

		Estándar	Capítulo de referencia	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-22	Nuestra organización	<ul style="list-style-type: none"> • Un modelo pensado en la salud y el impacto positivo • Nuestros productos. • Dónde estamos • Principales hitos 2021 y reconocimientos • Gobierno corporativo Mejorar resultados en el impulso de la sostenibilidad: <ul style="list-style-type: none"> • HARTMANN for future • Análisis de materialidad
Políticas	Guías y Políticas que aplica el grupo que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	Nuestra organización:	<ul style="list-style-type: none"> • Ética, integridad y cumplimiento Mejorar resultados en el impulso de la sostenibilidad: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos Mejorar resultados en los estándares de calidad y seguridad: <ul style="list-style-type: none"> • Nuestro sistema de gestión integrado de calidad Mejorar resultados en el cuidado por las personas: <ul style="list-style-type: none"> • Cuidamos de nuestro equipo
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: <ul style="list-style-type: none"> • el seguimiento y evaluación de los progresos y • que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. 	GRI 3-3	Nuestra organización:	<ul style="list-style-type: none"> • Ética, integridad y cumplimiento Mejorar resultados en el impulso de la sostenibilidad: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos Mejorar resultados en los estándares de calidad y seguridad: <ul style="list-style-type: none"> • Nuestro sistema de gestión integrado de calidad Mejorar resultados en el cuidado por las personas: <ul style="list-style-type: none"> • Cuidamos de nuestro equipo

		Estándar	Capítulo de referencia	Observaciones	
Principales riesgos	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y <ul style="list-style-type: none"> • cómo el grupo gestiona dichos riesgos, • explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. • Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. 	GRI 2-12 GRI 3-3 GRI 201-2	Mejorar resultados en el impulso de la sostenibilidad: <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de materialidad • Gestión de riesgos Mejorar resultados en la promoción de la salud: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajamos en la mejora continua Mejorar resultados en los estándares de calidad y seguridad: <ul style="list-style-type: none"> • Nuestro sistema de gestión integrado de calidad Mejorar resultados en el cuidado por las personas: <ul style="list-style-type: none"> • Cuidamos de nuestro equipo 		
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES					
General	1- Efectos actuales y previsibles de las actividades de las empresas en el medio ambiente y en su caso en la salud y seguridad.	GRI 2-12	Mejorar resultados en el impulso de la sostenibilidad: <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de materialidad • Gestión de riesgos 		
	2- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 3-3 GRI 2-12 GRI 2-12	Mejorar resultados en los estándares de calidad y seguridad: <ul style="list-style-type: none"> • Nuestro sistema de gestión integrado de calidad 		
	3- Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 2-12	Estándares de calidad <ul style="list-style-type: none"> • Estándares de calidad Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: <ul style="list-style-type: none"> • Nuestro compromiso medioambiental • Ciclos de producción más limpios • Producción responsable 	Durante el ejercicio no se han producido incumplimientos de la legislación y normativa vigente. No obstante, disponemos de póliza de seguro que cubre riesgos ambientales	
	4-La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente. Contaminación atmosférica específica de un actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 3-3 GRI 302-4 GRI 305-7	Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: <ul style="list-style-type: none"> • Nuestro compromiso medioambiental • Ciclos de producción más limpios • Producción responsable 		
		Economía circular	GRI 3-3	Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: <ul style="list-style-type: none"> • Ciclos de producción más limpios • Producción responsable 	
		Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 3-3 GRI 306-2	Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: <ul style="list-style-type: none"> • Producción responsable 	
Economía circular, prevención y gestión de residuos	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3		El desperdicio de alimentos es un tema no material de la compañía.	

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

		Estándar	Capítulo de referencia	Observaciones
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-3	Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: • Producción responsable	El 86,7 % del agua que consumimos proviene de red. El resto es agua de pozo.
	Consumo de materias primas y las medidas adaptadas para mejorar la eficiencia de uso.	GRI 3-3 GRI 301-1 GRI 301-2	Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: • Producción responsable	
	Energía: Consumo directo e indirecto. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 2-6 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 302-4	Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: • Ciclos de producción más limpios	
Cambio Climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4	Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: • Ciclos de producción más limpios	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 3-3 GRI 305-5	Mejorar resultados en el impulso de la sostenibilidad: • Gestión de riesgos	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	GRI 3-3	Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: • Ciclos de producción más limpios	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 3-3		Este aspecto no es material para la organización debido a la naturaleza de la actividad.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-1		
Empleo	Número total y distribución de empleados/as por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-6 GRI 2-7 GRI 405-1	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo Anexo I: Tablas de información adicional	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-7	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo Anexo I: Tablas de información adicional	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7 GRI 405-1		La diferencia entre la plantilla a cierre del ejercicio y el promedio anual es inferior al 5 %.

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

	Estándar	Capítulo de referencia	Observaciones
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1		Durante el ejercicio 2022, se han producido un total de 10 despidos (2 mujeres y 8 hombres). De estas personas 4 se ubican en la franja de edad 30-50 y 6 en mayores de 50. En cuanto a las categorías profesionales, 1 pertenece a la categoría de directores y managers, 9 a la categoría de técnicos y mandos intermedios. La tasa de rotación es de 14,30 %.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. (*)	GRI 405-2	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo Anexo I: Tablas de información adicional	Para el cálculo de la brecha salarial no se han considerado aquellas personas pertenecientes al Comité de Dirección y Leadership Team, los cuales están enmarcados en las categorías de Alta Dirección (1 persona) y Directores y Managers (57 personas).
Brecha salarial. (*) Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-2 GRI 202-1	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo Anexo I: Tablas de información adicional	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo. (*)	GRI 2-19 GRI 2-20		
Implantación de medidas de desconexión laboral.	GRI 3-3	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
Empleados/as con discapacidad.	GRI 405-1	Anexo I: Tablas de información adicional	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7 GRI 3-3	Nuestra organización: • Dónde estamos Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 GRI 401-3	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

		Estándar	Capítulo de referencia	Observaciones
Seguridad y salud	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 GRI 403-2	Mejorar resultados en el impulso de la sostenibilidad: • Hartmann en cifras • Gestión de riesgos Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo.	GRI 403-9 GRI 403-10	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
	Enfermedades profesionales desagregado por sexo.	GRI 403-10		En el año 2022 no se han producido bajas asociadas a enfermedades profesionales, así como tampoco se produjeron durante el año 2021. No obstante, el servicio de vigilancia de la salud realiza el seguimiento de la salud de los trabajadores para detectar precozmente enfermedades profesionales y evitar posterior desarrollo de las mismas.
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-29 GRI 402-1 GRI 403-4	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	Se cumplen los plazos mínimos estipulados por el convenio colectivo aplicable.
	Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2-30	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
	El balance de los convenios colectivos particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	GRI 403-1	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
	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.	GRI 3-3	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3-3 GRI 404-2	Nuestra organización: • Ética, integridad y cumplimiento Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo Anexo I: Tablas de información adicional	

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

		Estándar	Capítulo de referencia	Observaciones
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 3-3	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 GRI 406-1	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo • Respetamos los Derechos Humanos	
INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS				
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-3 GRI 414-2 GRI 412-1		Durante el año 2022, en el Grupo no ha sometido las operaciones a evaluaciones de derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 406-1		No se han recibido denuncias por vulneraciones de Derechos Humanos. En 2021 tampoco se recibieron denuncias por vulneraciones de Derechos Humanos.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	GRI 3-3	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Respetamos los Derechos Humanos	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	GRI 3-3	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo • Respetamos los Derechos Humanos	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	GRI 3-3	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Respetamos los Derechos Humanos	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 3-3	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Respetamos los Derechos Humanos	

		Estándar	Capítulo de referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO				
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 3-3 GRI 205-3	Nuestra organización: • Ética, integridad y cumplimiento	Durante el año 2022 no se han producido casos de corrupción dentro de la organización. Durante el año 2021 tampoco se produjeron casos de corrupción dentro de la organización.
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 3-3	Nuestra organización: • Ética, integridad y cumplimiento Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3-3 GRI 201-1 GRI 203-2 GRI 415-1	Mejorar resultados en la creación de un impacto social positivo: • Contribución al desarrollo de la comunidad local	
INFORMACIÓN SOBRE SOCIEDAD				
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1	Mejorar resultados en el cuidado por las personas: • Cuidamos de nuestro equipo Mejorar resultados en la creación de un impacto social positivo: • Contribución al desarrollo de la comunidad local	Debido a la actividad de la organización, este aspecto no es de aplicación. No se ha realizado un análisis para cuantificar los impactos económicos indirectos de la actividad del Grupo. No se ha realizado un análisis para cuantificar los impactos económicos indirectos de la actividad del Grupo.
		GRI 203-2		
		GRI 204-1		
		GRI 413-1		
		GRI 413-2		
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1	Mejorar resultados en la creación de un impacto social positivo: • Contribución al desarrollo de la comunidad local	Debido a la actividad de la organización, este aspecto no es de aplicación.	
	GRI 413-1			
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modificaciones de diálogo en estos.	GRI 2-29 GRI 413-1	Mejorar resultados en la creación de un impacto social positivo: • Contribución al desarrollo de la comunidad local		
Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28 GRI 201-1	Mejorar resultados en la creación de un impacto social positivo: • Contribución al desarrollo de la comunidad local		

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

		Estándar	Capítulo de referencia	Observaciones
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 2-6 GRI 3-3 GRI 308-1 GRI 414-1	Mejorar resultados en la promoción de la salud: • Trabajamos en la mejora continua	
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	GRI 3-3	Mejorar resultados en la promoción de la salud: • Trabajamos en la mejora continua	Disponemos de una evaluación de proveedores específica del comportamiento ambiental y en materia de prevención de riesgos laborales (HSE). Además, en las auditorias a proveedores se incluye la parte de HSE.
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 416-1	Mejorar resultados en la promoción de la salud: • Relación y compromiso con nuestros clientes y usuarios/as • Soluciones sanitarias • Trabajamos en la mejora continua Mejorar resultados en los estándares de calidad y seguridad: • Nuestro sistema de gestión integrado de calidad • Estándares de calidad y seguridad Mejorar resultados en la preservación de nuestro entorno: • Producción responsable	En el ejercicio 2021, se han recibido un total de 6 advertencias relacionadas con incidentes en el mercado de productos distribuidos en España procedentes del Grupo.
		GRI 416-2		
		GRI 417-1		
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2-26 GRI 418-1	Mejorar resultados en la promoción de la salud: • Trabajamos en la mejora continua	Ver tabla en este apartado que incluye Reclamaciones de cliente. La organización trabaja para seguir dando cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Por ello, en el ejercicio 2022 no se han recibido denuncias relacionadas con brechas de privacidad.

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

		Estándar	Capítulo de referencia	Observaciones
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	GRI 3-3 GRI 201-1	Mejorar resultados en la creación de un impacto social positivo: <ul style="list-style-type: none">• Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1	Mejorar resultados en la creación de un impacto social positivo: <ul style="list-style-type: none">• Información fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	Mejorar resultados en la creación de un impacto social positivo: <ul style="list-style-type: none">• Información fiscal	

*HARTMANN España no aporta información sobre el indicador "Remuneración media de los consejeros y directivos desagregada por sexo" lo cual supone una omisión de información respecto a la información requerida por la normativa mercantil vigente.

Asimismo, en relación con los indicadores "Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor" y "Brecha salarial", HARTMANN España no incluye en el cálculo la categoría "Alta Dirección" ni la totalidad de la categoría "Directores y Managers", lo cual supone una omisión de información respecto a la información requerida por la normativa mercantil vigente."

Contacto y agradecimientos

SU CONTACTO CON PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L.

La compañía espera que toda la información recogida en esta memoria sirva para resolver las dudas de los diferentes stakeholders de nuestra organización y para poner en su conocimiento el funcionamiento de PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L.

La revisión de la memoria se realizará con una frecuencia mínima trienal.

Nuestra Memoria de sostenibilidad está disponible en **www.hartmann.es**

Los stakeholders pueden realizar aportaciones, sugerencias o comentarios sobre el contenido de la memoria a través del correo electrónico **medio.ambiente@hartmann.info** o bien remitiendo una carta directamente a nuestras oficinas centrales.

PAUL HARTMANN ESPAÑA S.L.

Departamento de Calidad y Medio Ambiente
Carrasco i Formiguera, 48
08302 Mataró (Barcelona)
+ 34 937 417 100

AGRADECIMIENTOS

A todos los empleados/as del PAUL HARTMANN ESPAÑA, S.L. por su colaboración en la sostenibilidad del medioambiente.

Fecha de publicación: Noviembre 2023.
Documento válido hasta su próxima revisión.



Ayuda. Cuida. Protege.

Laboratorios HARTMANN S.A.

PAUL HARTMANN S.A.

Carrasco i Formiguera, 48
08302 Mataró (Barcelona)

PAUL HARTMANN IBERIA

Camí Ral S/N
08170 Montornès del Vallès
(Barcelona)

www.hartmann.es