

Estado de Información no Financiera**1) Consideraciones generales****✓ Alcance**

De acuerdo a la Ley 11/2018 la Sociedad presenta a continuación su Estado de Información no Financiera Complementario para el ejercicio 2021. En su elaboración se han tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) y se cubren los contenidos exigidos en la legislación en materia de divulgación de información no financiera y de información sobre diversidad.

Ciertos aspectos a los que no se hará mención expresa se encuentran detallados en el Annual Report 2021 elaborado y publicado por el Grupo Roche (del que forma parte Roche Diabetes Care) El documento indicado se encuentra disponible en la siguiente dirección <https://www.roche.com/investors/annualreport21.htm> (ver así mismo Tabla Respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018 incluida al final del documento).

✓ Modelo de negocio

La actividad de Roche Diabetes Care (RDC) inicia en el 2015 cuando Roche Diagnostics escinde parcialmente la división de diabetes a favor de RDC, quedando así separadas las principales líneas de negocio en España (negocio farmacéutico, diagnóstico y diabetes).

La actividad principal de RDC es el cuidado y control de la diabetes a través de la realización de las siguientes actividades:

(i) La comercialización de productos para el diagnóstico y análisis de diabetes para que los pacientes y profesionales de la atención sanitaria puedan gestionar la diabetes de manera conveniente, eficiente y eficaz;

(ii) Actividades de desarrollo de soluciones digitales, dirigidas a pacientes y profesionales, para la gestión eficiente de la diabetes mediante el suministro de herramientas individualizadas y servicios e información útiles para la mejora de la calidad de vida de los pacientes.

RDC ofrece soluciones para la gestión integral de la diabetes, incluyendo medidores de glucosa, sistemas de infusión de insulina, dispositivos de punción, y soluciones digitales para la gestión de datos, asesoramiento, entrenamiento y educación tanto a pacientes como a profesionales de la salud.

RDC comercializa los productos para la diabetes bajo la marca ACCU-CHEK, una tecnología dedicada al cuidado de las personas con diabetes y de los profesionales que la tratan.

En sus diferentes líneas de negocio, RDC comercializa los siguientes productos con la marca registrada del Grupo Roche Accu-Chek (AC): AC Aviva, AC Performa, AC Instant, AC Guide, AC Safe-T-Pro, AC Softclix, AC Fastclix, AC Insight, AC Combo y AC Solo.

RDC también ofrece soluciones digitales de conectividad de los dispositivos y gestión de datos, con el objetivo de dar un servicio integral de gestión de la diabetes con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas con diabetes.

El objetivo de RDC es continuar mejorando la cifra de negocio en nuevas soluciones para los clientes y pacientes. Para ello, su objetivo es ampliar su portfolio ofreciendo el acceso a tecnologías innovadoras como la microbomba sin cables Accu-Chek Solo o la solución digital MySugr para poder abordar las necesidades más apremiantes de las personas con diabetes y sus cuidadores de la gestión diaria de la terapia, y así poder contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con diabetes, la gestión de los profesionales de la salud y la sostenibilidad del sistema sanitario.

Durante el 2021 se ha seguido apostando por la digitalización del negocio y la conectividad, ofreciendo a clientes soluciones integrales para la gestión de la diabetes a través de las plataformas Roche Diabetes Care Platform y My Sugr.

Roche Diabetes Care se sitúa en el campus de Roche en Sant Cugat junto a Roche Diagnostics y diversos grupos globales de investigación y desarrollo especialmente en el área del desarrollo de software y nuevos modelos de negocio en el ámbito digital

Los mercados en los que Roche Diabetes Care opera son España y Andorra.

✓ **Materialidad**

En referencia a la materialidad, se han considerado como asuntos materiales los mismos que contempla el Grupo Roche.

✓ **Políticas disponibles**

En la siguiente tabla se incluye un resumen de las principales políticas existentes en la Sociedad en cada uno de los ámbitos considerados en la Ley 11/2018:

Ámbitos	Políticas / Compromisos	Descripción
Gestión de calidad y medio ambiente	Política de gestión de la calidad y el medio ambiente	Basada en los valores de la empresa, la Política del Sistema de la Calidad y el Medio Ambiente está aprobada por la Dirección General y publicada en el Manual del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente. La política da cumplimiento a las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, así como los estándares globales de Diabetes Care, asegurando la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación.

Social y de personal	Plan de Igualdad	Conjunto ordenado de medidas que tiene por objeto alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
	Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral	Refleja el compromiso mutuo de colaboración entre la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores y tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Firmado en 2022.
	Política de Teletrabajo	Refleja las condiciones y ámbito de aplicación del programa de teletrabajo establecido en Roche Diabetes.
	Plan de prevención de riesgos laborales	Refleja el firme compromiso de cumplir la legislación vigente en materia de prevención de Riesgos Laborales, así como las Guías y Directivas internas de Roche relacionadas con nuestro ámbito de responsabilidad.
Corrupción y soborno	Código de Conducta	El Código de Conducta del Grupo Roche está elaborado para orientar nuestro comportamiento en los negocios y proporciona orientación práctica, ejemplos y referencias a información útil adicional.
Información sobre la sociedad	Código de conducta proveedores	Código en el que la Sociedad exige que sus proveedores asuman y cumplan los principios con los que está comprometida. Roche promueve la innovación y aspira a la sostenibilidad económica, social y medioambiental y para ello exige el cumplimiento de principios éticos en relación con el empleo, el medio ambiente, la salud y seguridad y los sistemas de gestión; Roche respalda los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas; Roche no tolera los sobornos o conductas de negocios corruptas.

	Política de compras	Documento de obligado cumplimiento para todos los empleados que establece los procesos básicos, roles y responsabilidades básicas para la gestión de compras de bienes y servicios necesarios para Roche Diabetes Care.
--	----------------------------	---

2) Gestión ambiental

➤ Procedimientos de evaluación o certificación medioambiental

Roche Diabetes Care S.L.U. dispone de certificación ISO 14001:2015 y de acuerdo con la misma dispone de un sistema de gestión medioambiental y documental con procedimientos claramente definidos en estos ámbitos.

➤ Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Los recursos humanos que la compañía dedica a la prevención de riesgos ambientales corresponden a 0,6 FTE's (Full Time Equivalent o el equivalente a personas a tiempo completo).

3) Gestión social y de personal

➤ **Principales riesgos**

- Mercado de trabajo digital con mayoría de hombres. Este tema se genera desde las universidades, donde las carreras tecnológicas están ocupadas por hombres.
- Transformación de negocio digital compleja para colectivos de mayor edad. La transformación del negocio está asociada al uso de las nuevas tecnologías, con aplicaciones que pueden ser más complejas de gestionar y que el personal de una determinada generación mayor no es capaz de entender y/o impulsar.
- Inclusión de personas con capacidad. Certificación de excepcionalidad debido a que no es posible encontrar personas con discapacidad en los roles demandados. Desde la concesión de esta excepcionalidad la empresa realiza donaciones y contrata servicios y productos a centros especiales de empleo, hecho que colabora a la integración de este colectivo en el mercado laboral y en la sociedad.

➤ **Empleo**

La actividad de la Sociedad se desarrolla en España, donde se encuentran todos sus empleados. La variación de la plantilla promedio respecto a la de cierre de año no es relevante por lo que a continuación únicamente se desglosa la información a cierre de año.

Las categorías profesionales en el informe son las siguientes:

- 0. General Manager
- 8. Dirección Leadership Team, Head of y Lead
- 7. Managers

- 6. Product Owners, Responsable
- 5. Sales representative, Vendedores y Personal administrativo
- 4. Call agents y personal administrativo soporte

➤ Nº de empleados por país

Distribución de empleados por país	
España	290

➤ Nº de empleados por sexo, modalidad de contrato y número de despidos:

(a 31 de Diciembre)	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	127	153	280
Indefinido parcial	3	14	17
Temporal	4	6	10
Temporal parcial	0	0	0
Número de despidos	5	6	11
Total	131	159	290

➤ Nº de empleados por edad, modalidad de contrato y número de despidos:

(a 31 de Diciembre)	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Total
Indefinido	23	223	34	280
Indefinido parcial	0	15	2	17
Temporal	7	3	0	10
Temporal parcial	0	0	0	0
Número de despidos	0	8	3	11
Total	30	226	34	290

- Nº de empleados por categoría profesional, modalidad de contrato y número de despidos:

(a 31 de Diciembre)	Becario	Cat. prof. 0	Cat. prof. 4	Cat. prof. 5	Cat. prof. 6	Cat. prof. 7	Cat. prof.8	Total
Indefinido	0	3	81	55	57	69	15	280
Indefinido parcial	0	0	12	4	0	1	0	17
Temporal	1	0	7	2	0	0	0	10
Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de despidos	0	0	6	2	2	0	1	11
Total	1	3	88	57	57	69	15	290

- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor:

La remuneración de los empleados incluye el salario real y el porcentaje del bonus de cada empleado.

Remuneración media por sexo	Año 2020 (€)	Año 2021 (€)	Variación en el período (%)
Mujeres	56.839,56€	55.154,68€	-3%
Hombres	69.326,02€	64.734,83€	-7%

Remuneración media por edad	Año 2020 (€)	Año 2021 (€)	Variación en el período (%)
Menor de 30	39.172,84€	32.784,97	-16%
Entre 30 y 50	66.023,93€	61.985,21	-6%
Mayor de 50	62.410,54€	66.401,49	6%

Remuneración media por categoría profesional	Año 2020 (€)	Año 2021 (€)	Variación en el período (%)
Becario	0	400€	
Cat. profesional 0	181.631,10€	155.779,57€	-14%

Cat. profesional 4	30.385,86€	29.211,04€	-4%
Cat. profesional 5	51.173,61€	50.212,45€	-2%
Cat. profesional 6	63.251,32€	64.535,76€	2%
Cat. profesional 7	82.543,60€	84.021,92€	2%
Cat. profesional 8	123.081,76€	124.892,34€	1%

- Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad:

Categoría profesional	Brecha salarial ¹
Becario	100%
Cat. profesional 0	24%
Cat. profesional 4	1%
Cat. profesional 5	33%
Cat. profesional 6	0% (0,16%)
Cat. profesional 7	7%
Cat. profesional 8	23%

- La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

La remuneración de la dirección incluye el salario, la base variable y LTI (acciones de Roche).

Remuneración media (€)	Mujeres	Hombres
Remuneración media de directivos	133.634,12€	159.537,62€

* Los directivos son las categorías profesionales 0 y 8. En la categoría 0 se tiene en cuenta un consejero por confidencialidad.

- Implantación de políticas de desconexión laboral:

¹ La brecha salarial se ha calculado realizando la diferencia de la remuneración media de los hombres y mujeres, y dividiéndolo entre la remuneración media de los hombres.

RDC Spain tiene su política de desconexión digital, negociada en su momento y firmada con los representantes de los trabajadores, comunicada en su momento a la plantilla y publicada en la intranet. Adicionalmente se informa de ella al personal que se incorpora en la empresa.

➤ Nº empleados con discapacidad:

No hay empleados con discapacidad en Roche Diabetes Care.

Desde el año 2016 RDC Spain ha solicitado y tiene la situación de excepcionalidad y aplica medidas alternativas con la contratación de bienes y servicios en centros especiales de empleo y realización de donaciones a una fundación que ayuda a las personas con discapacidad.

➤ **Organización del trabajo**

➤ Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.):

Nuestras políticas de clock management y Home office disponen una organización del trabajo totalmente flexible, pero que cumple igualmente con la legislación, dotando al empleado/a de capacidad de autogestión en su jornada laboral.

El sistema de Homeoffice (40% jornada en la oficina de promedio) permite a las personas una conciliación de la vida laboral y familiar muy notable.

Otras medidas de las que se benefician los empleados en este ámbito son:

- Flexibilidad horarios de entrada y salida
 - Fichaje desde el móvil
 - Acumulación de días de libre disposición a cambio de horas
- Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores:
- Prolongación de la baja de maternidad, 2 semanas adicionales para las mujeres
 - Salario flexible: seguro médico para familiares, tiquete guardería, tiquete transporte
 - Seguro médico cubierto por la empresa para los trabajadores
 - Teletrabajo (Homeoffice)
 - Horario de trabajo flexible (entrada y salidas flexibles)
 - Regalo de nacimiento NUK
 - Premio por nacimiento
 - Premio por matrimonio y parejas de hecho
 - Ayudas a los estudios
 - Ayudas a los empleados/as con hijos/as con discapacidad o celiaquía
 - Permiso para disfrutar del aniversario personal y de los hijos (media jornada)
 - Comedor de empresa (cantina)
 - Subvención de la comida en los días de home office

- Seguro vida y accidente para todos los empleados con coberturas importantes

➤ Número de Horas de absentismo

Se ha considerado como absentismo los siguientes casos:

- Bajas maternidad
- Bajas paternidad
- Enfermedades comunes
- Accidentes de trabajo

No se han considerado todos los permisos y licencias que establece el convenio colectivo ya que existe una gran flexibilidad en torno al tema, basado en la confianza entre los equipos (managers y trabajadores/as) por lo que generalmente no se solicita ni monitoriza o controla este tipo de situaciones.

Horas de absentismo por sexo	
Mujeres	21272
Hombres	16816

➤ **Salud y seguridad**

➤ Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Roche Diabetes Care Spain dispone de un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno para las cuatro especialidades (Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y psicología, Vigilancia de la Salud), dando cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 39/97, de 17 de Enero, (B.O.E. del 31), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa ha designado asimismo una persona en el rol de Coordinadora para los temas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, que asegura la correcta comunicación entre el Servicio de Prevención Ajeno y la empresa, y la gestión de las acciones necesarias para la reducción del riesgo y la mejora de la seguridad y la salud en las instalaciones y actividades que afectan a sus empleados.

Ante la declaración de fase de Pandemia Mundial por parte de la OMS el pasado 10 de marzo de 2020, Roche Diabetes Care activó todo un paquete de medidas (nuestra respuesta al Covid-19), enfocadas a conseguir dos objetivos:

1. Proteger a nuestro empleados y colaboradores, y
2. Mantener el negocio en funcionamiento al máximo nivel posible

Dichas medidas se mantuvieron durante el año 2021, colaborando de forma proactiva con las autoridades sanitarias y asegurando que nuestros sistemas, infraestructura y funciones de soporte básicas (Plan de Pandemia), estén en pleno funcionamiento, e implementado un paquete muy significativo de medidas en varios ámbitos:

- Organizativo: implementado desde el primer día una política de teletrabajo y adaptándola a la evolución de la pandemia, facilitando flexibilidad ante situaciones de conciliación y vulnerabilidad.
 - Workplace: adaptando las instalaciones para asegurar la máxima protección al personal.
 - PRL: asegurando el abastecimiento de todos los EPI's necesarios para cada una de las funciones específicas y dando el soporte individualizado por parte de nuestro servicio médico, aplicando siempre el criterio de máxima prudencia
 - General: estableciendo una guía de normas a seguir en cada fase de la pandemia, tanto en nuestras instalaciones como en las interacciones con nuestros clientes, e implementado un plan de comunicación que mantenga a todo nuestro personal debidamente informado tanto de la evolución de la pandemia, como de las pautas, calendarios y normas a seguir en cada una de las fases.
- Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo

Indicadores de accidentabilidad	Mujeres*	Hombres**
Índice de frecuencia	3.48	0
Índice de gravedad	0.045	0
Nº de accidentes con baja (sin contar in itinere)	1	0
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0	0
Nº de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0

* Índice de frecuencia de mujeres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10⁶

Índice de gravedad de mujeres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10³

** Índice de frecuencia de hombres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10⁶

Índice de gravedad de hombres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10³

➤ Relaciones sociales

- Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

La representación Legal de los Trabajadores RDC está compuesta por un comité de empresa única que tiene personal del centro de trabajo de Sant Cugat así como delegados de zona, 13 miembros actualmente. También existe la figura del delegado sindical UGT

La representación sindical y P&C se reúnen trimestralmente y adicionalmente, existen distintas comisiones para tratar los distintos asuntos relativos a la organización del trabajo:

- Comisión económica
- Comisión de igualdad
- Comisión de seguridad y salud laboral
- Comisión de formación
- Comisión departamento PDSS

➤ Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 100% de los empleados están cubiertos por el Convenio General de empresas Químicas XX (2021-2023).

Dicho Convenio incluye referencias a la seguridad y salud en el trabajo.

➤ **Formación**

➤ Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación:

El Plan de Formación se define durante el primer trimestre de cada año de forma conjunta entre las diferentes áreas y Recursos Humanos, identificando necesidades, priorizando y calendarizando las acciones de manera que cubran con aquellos aspectos más críticos a desarrollar tanto desde un punto de vista de habilidades como técnico.

Adicionalmente, Roche Diabetes Care Spain, pone a disposición de sus empleados una cartera de aprendizaje y desarrollo que da respuesta a aquellas necesidades más comúnmente identificadas por las áreas, y que incluye las competencias clave a desarrollar por su criticidad para conseguir los retos futuros de la Sociedad.

Por otro lado, Roche Diabetes Care Spain ofrece la posibilidad de gestionar las formaciones técnicas que no se incluyan dentro del plan anual de formación mediante esto dos procedimientos:

- Las ayudas a la formación ofrecidas por el Comité de empresa: para aquella formación no relacionada con el puesto de trabajo de la persona solicitante.
- La formación mediante retribución flexible: para aquella formación que esté relacionada con el puesto de trabajo de la persona solicitante y que aporta ventajas fiscales.

➤ Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales:

	Horas de formación
Categoría profesional 4	120
Categoría profesional 5	206
Categoría profesional 6	276

Categoría profesional 7	705
Categoría profesional 8	46
Total	1353

➤ **Accesibilidad**

- Descripción sobre las medidas tomadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La entidad legal RDC Spain tiene su actividad dentro de las dependencias de Roche Diagnostics, por lo tanto, las medidas adoptadas por la empresa Roche Diagnostics aplican a nuestra entidad legal.

➤ **Igualdad**

Descripción de planes de igualdad, 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

Plan de igualdad firmado en 2018 entre P&C y los representantes de los trabajadores.

El protocolo de acoso aplicado es el del convenio colectivo. En 2022 se ha implementado un protocolo de acoso de nuestra entidad legal RDC.

Respecto a integración de personas con discapacidad, distintas acciones de integración a través de la contratación de servicios y productos (por valor de aproximadamente 125.000€ en el 2021) además de la realización de donaciones a fundaciones que ayudan a la integración social de las personas con discapacidad

Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

El código de conducta de Roche establece los valores principales del grupo (Coraje, integridad y pasión). La integridad forma parte por tanto de los valores principales del grupo Roche. A través de la política de empleo del grupo se promulgan estos valores. Adicionalmente existe un área de la empresa Diversity and Inclusion, cuya finalidad es asegurar este precepto de integridad y contribuir a formar una sociedad igual en todos los sentidos de diversidad.

En RDC Spain contamos con 30 nacionalidades (con representación de países de varios continentes).

En RDC Spain se constituyó la primera Comisión de Igualdad en el año 2018 con el objetivo de lograr mejoras e implantar medidas de igualdad.

Sus funciones son entre otras:

- Negociar y firmar el Plan de Igualdad
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado a través de la Comisión de Seguimiento
- Elaborar una valoración global de la evolución del Plan.
- Impulsar nuevas medidas o planes de mejora.

- Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo, descritos en el Convenio Colectivo, a través de la Comisión de Seguimiento.
- Desarrollar e implementar el Protocolo de Acoso.

El primer Plan de Igualdad fue firmado en el año 2018 con el objetivo de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y contribuir a construir una Compañía y una sociedad en el que todas las personas tengan un trato igualitario.

Actualmente estamos realizando un segundo diagnóstico de igualdad para negociar un nuevo plan durante el ejercicio 2022.

Los objetivos generales del Plan son:

A largo plazo:

- Promover el cambio en la cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.
- Reducir los desequilibrios detectados.
- Prevenir posibles desequilibrios en el futuro.

A corto plazo:

- Mantener la política de acceso e incorporación no discriminatoria.
- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los departamentos.
- Promover la conciliación de la vida familiar y laboral de todas las personas trabajadoras.
- Promover la igualdad de oportunidades en materia de salud laboral, con especialidad sensibilidad en el ámbito del acoso por razón de sexo.
- Establecer indicadores que permitan comprobar la consecución de los objetivos fijados para cada acción.
- Desarrollar y aprobar el protocolo de actuación correspondiente.
- Promover acciones positivas en los procesos de promoción interna.
- Formar, informar y sensibilizar a toda la plantilla en el ámbito de la Igualdad.

Las medidas adoptadas para promover la igualdad en la empresa son consensuadas con los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión de Igualdad.

4) Corrupción y soborno

- Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo

La Compañía declara a través del Código Conducta su firme compromiso con los principios que rigen una Política de prevención de delitos y contra el fraude y, en especial, aquellos relativos al blanqueo de capitales, anticorrupción y soborno.

Como medidas para prevenir la corrupción y el soborno, Roche proporciona a través su Código Conducta las directrices preventivas. Tal y como está definido en el Código Conducta, ningún colaborador del Roche podrá ofrecer directa o indirectamente, pagos u otras ventajas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o cualesquiera de las autoridades o funcionarios. Solo se exceptúan los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, entregados con motivo de interés legítimo, socialmente aceptable y esporádico, de modo que no puedan llevar a duda de la buena fe del colaborador o de la Compañía.

➤ Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Roche rechaza el soborno en todas sus formas -tanto activo como pasivo-, y no tolera ningún tipo de comportamiento corrupto. La Sociedad tiene como principio fundamental la integridad como la base del éxito para la sostenibilidad del negocio y de la cultura de Roche. Las principales expectativas sobre la integridad en los negocios se exponen en el Código de Conducta del Grupo Roche, que establece los principios de actuación de los empleados de la compañía.

RDC cuenta con un programa integral de cumplimiento normativo para prevenir, detectar y atajar cualquier conducta corrupta, habiendo desarrollado diversos procedimientos que incluyen programas de formación obligatorios para los empleados, un código específico sobre relaciones con proveedores, actividades de monitorización y canales de denuncia para detectar posibles incumplimientos, además de procedimientos correctores en caso de detectarse cualquier deficiencia. El director de Cumplimiento Normativo (Compliance Officer) realiza una función de divulgación, vigilancia y asesoramiento sobre el Código de Conducta.

➤ Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Roche Diabetes Care concentra su mayor volumen de negocio en la venta de bienes y servicios a entidades públicas en España acudiendo a concurso público, lo que limita enormemente los riesgos relacionados con el blanqueo de capitales.

En relación con sus proveedores, el departamento de compras aplica procedimientos que minimizan los riesgos y fomentan las buenas prácticas. El Código de Conducta para Proveedores de Roche, que incluye medidas contra la corrupción y el soborno, debe ser aceptado por los proveedores adquiriendo el compromiso de conocerlo y aplicarlo.

En cuanto a la Tesorería, la operativa del Grupo Roche abastece las necesidades de liquidez de sus afiliadas a través de cash pooling, así como toda solicitud relacionada con moneda extranjera, pagos intercompañías y pagos a terceros. Todo pago a terceras partes se efectúa de acuerdo con las políticas sobre delegación de autoridad, que obligan a la doble firma por personas autorizadas para todas las transacciones monetarias, existiendo un proceso previo de verificación de titularidad de las cuentas corrientes receptoras.

La política de Tesorería del Grupo no prevé la apertura o mantenimiento de cuentas bancarias en el país de la afiliada ni en ningún otro, debiéndose justificar y autorizar cualquier relación de la Sociedad con entidades bancarias locales o extranjeras. Asimismo, no es posible realizar o recibir pagos en efectivo.

Por otra parte, para salvaguardar que los datos de proveedores terceros estén debidamente legitimados y en particular sus cuentas bancarias, y con el fin prevenir la creación o modificación de cuentas que puedan resultar falsas o ser manipuladas conduciendo al pago fraudulento de facturas, la Sociedad ha emitido una serie de instrucciones estrictas para la verificación de la documentación aportada en la homologación de cada proveedor y que son de obligado cumplimiento.

➤ Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2021 la Sociedad realizó donaciones filantrópicas a entidades sin ánimo de lucro por un importe total de aproximadamente 20 mil euros.

También se destinaron Ayudas a la Formación destinadas a profesionales de la salud, que fueron realizadas indirectamente a través de organizaciones sanitarias y secretarías técnicas de eventos de terceros, y a las que se destinaron aproximadamente 10 mil euros correspondientes a dos actividades educativas (ATTD y SED). En tales aportaciones Roche Diabetes Care no tuvo ninguna influencia en la decisión sobre el destinatario receptor de las Ayudas, tal como disponen el Código de Buenas Prácticas de Fenin y MedTech Europe Code of Ethical Business Practice.

Finalmente se realizaron aportaciones (aproximadamente de 1 mil euros) a entidades de carácter empresarial que abordan actividades de interés en el sector de tecnología sanitaria.

5) Sociedad

✓ Subcontratación y proveedores

➤ Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Roche Diabetes Care está comprometida con la sostenibilidad en todas sus actividades empresariales y con la aplicación de los criterios éticos más estrictos con la plena convicción de que la sociedad y los negocios únicamente pueden ser atendidos con prácticas y conductas comerciales responsables.

La política de compras de Roche Diabetes Care tiene como premisa fundamental el cumplimiento del Código de Conducta y la Guía de integridad en los negocios, que respaldan los principios éticos prioritariamente en relación con la mano de obra, el medio ambiente, la salud y la seguridad, y los sistemas de gestión.

La Sociedad promueve esos principios y exige a sus proveedores que asuman explícitamente y cumplan con lo establecido en el Código de Conducta para Proveedores de Roche y se aseguren a su vez, de que sus propios proveedores aplican en sus operaciones los mismos estándares.

➤ Consideración de la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas

Roche Diabetes Care impulsa la sostenibilidad económica, social y medioambiental con el fin de asegurar su éxito a largo plazo, así como el buen desempeño de sus proveedores a lo largo del tiempo. Al igual que Roche, los proveedores deben integrar y aplicar de manera consistente los principios establecidos en el Código de Conducta para Proveedores:

- Ética, dirigiendo sus negocios de acuerdo con las normas éticas y actuando con integridad
- Mano de obra, comprometiéndose a defender los derechos humanos de los trabajadores y a tratarlos con respeto y dignidad
- Salud y seguridad, garantizando un ambiente de trabajo seguro y saludable
- Medio ambiente, trabajando de manera responsable y eficiente para preservar el medio ambiente y reducir al máximo los impactos adversos sobre el mismo

Todo ello utilizando sistemas de gestión que faciliten la mejora continua y el cumplimiento de las expectativas de Roche. Adicionalmente, el Código de Conducta para Proveedores de Roche concede especial importancia a aspectos de Innovación, sostenibilidad económica y diversidad de proveedores, que puedan apoyar a la Sociedad en sus esfuerzos de responsabilidad social y ambiental.

➤ Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

Las actividades de Compras relacionadas con Proveedores son supervisadas en el marco del Sistema de Gestión de Calidad, de acuerdo con sus correspondientes políticas y controles (Política de Compras, Código de Conducta de Proveedores). Basada en los valores de la empresa, dicho Sistema asegura el cumplimiento a las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, así como los estándares globales de Diabetes Care, y asegurando la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación

En el último año tuvieron lugar 2 auditorías relacionadas a los sistemas de calidad (TUV, interna e ISO), en las cuales no hubo hallazgos en el área de Compras.

Adicionalmente, Roche Diabetes Care también cuenta con un procedimiento de selección y evaluación de proveedores de forma periódica, para asegurar el cumplimiento con las directrices del Sistema de Calidad; dichas evaluaciones a proveedores que se realizan en base a la clasificación de criticidad del proveedor.

✓ **Consumidores**

➤ Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Roche Diabetes Care Spain dispone de un Sistema de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente que aúna los requisitos de las normas ISO 9001, e ISO 14001, así como los estándares de Roche Diabetes Care a nivel global, y cumple con los Reglamentos Europeos aplicables a los productos sanitarios (Reglamento UE 745/2017) y a los productos sanitarios para diagnóstico in vitro (Reglamento UE 746/2017).

La finalidad de nuestros QMS (Quality Management System) es asegurar la calidad y el cumplimiento regulatorio en cada una de las etapas de los procesos de la Organización, considerando el ciclo de vida del producto.

Este SIG contempla un Sistema Documental, basado en los Estándares Divisionales de Roche Diabetes Care Global Q&R y que se trasponen a procedimientos locales, los cuales recogen todos los procesos de la Compañía, manteniendo los mecanismos adecuados para permitir un seguimiento permanente del desempeño de los procesos de la Compañía y la monitorización de los niveles de calidad de los productos y del servicio prestados.

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

Los clientes, pacientes, personas externas e internas a Roche, pueden contactar al servicio de atención al cliente mediante teléfono, correo electrónico, webform o chat. Cualquier llamada o información recibida se clasifica, en primer lugar, como consulta o reclamación.

Una consulta es cualquier solicitud de información por parte de un cliente, usuario final o empleado de Roche, que no está relacionada con una posible deficiencia de producto.

Una reclamación es:

- Cualquier comunicación escrita, electrónica u oral de un cliente/usuario final o de fuentes internas definidas de RDC que alegue una deficiencia relacionada con la identidad, la calidad, la durabilidad, la fiabilidad, la seguridad, la eficacia, la facilidad de uso o rendimiento de un dispositivo, por ejemplo, producto, reactivo, instrumento, producto digital etc., después de que se haya liberado para su distribución (es decir, se ha liberado el control de calidad). Esto también incluye los informes en revistas científicas y los problemas significativos de etiquetado.
- Cualquier publicación en que se muestre un uso de un producto de RDC que puede ser potencialmente crítico para el paciente o usuario, incluso sin que se informe de un defecto o problema en la publicación. Esta situación potencialmente crítica puede ser, pero no se limita a, una publicación que recomiende el uso del producto RDC fuera de su uso previsto o una publicación que recomiende un producto RDC obviamente falsificado.

La recepción y registro de consultas y reclamaciones la realiza el equipo correspondiente de Customer Services Europe de acuerdo a la última versión vigente de las directivas de Calidad y Asuntos Regulatorios del Grupo Roche.

El registro y codificación de la información relativa a las consultas y reclamaciones, así como los pasos a seguir para la detección de posibles fallos en los productos, seguirán

los criterios descritos en las guías Troubleshooting Guides específicas para el sistema CRM utilizado, elaboradas por Global.

Las reclamaciones recibidas son clasificadas y analizadas de manera inmediata para determinar la urgencia y los posibles riesgos asociados.

Esta valoración inicial es crucial para la temprana detección de casos PRI (Incidentes potencialmente reportables a las autoridades sanitarias), de manera que se asegure que si éstos son confirmados finalmente como reclamaciones críticas, puedan ser tratados y notificados a las autoridades sanitarias (si aplica) dentro de los plazos de tiempo establecidos legalmente.

El equipo de Customer Services aplica los documentos aprobados por Roche para la determinación de PRI (DCSOP 254 Requirements on Classification of PRI, Troubleshooting Guide) que ayudan a discernir cuándo una reclamación se debe considerar potencialmente notificable. Si la persona que registra una reclamación detecta (de acuerdo con dichas Guías) que podría tratarse de un PRI, la identifica como tal en el propio sistema local y procede a escalar la reclamación.

En caso de duda, se lo consulta al PRI Escalation & Service Quality Team, que está integrado en el departamento Service Quality, Compliance, Knowledge & Training de CSE, responsable de formar adecuadamente a los agentes de atención al cliente.

Para cada reclamación o consulta recibida, el agente de atención al cliente tiene que documentar en el CRM toda la información que requiere el DCS 001 Case Management, cumpliendo con todos los requisitos del estándar y siguiendo las indicaciones de la TSG aplicables.

Si la reclamación puede resolverse a nivel local y no se trata de un PRI, se determinan las acciones necesarias para ello y se documentan en el sistema CRM. Finalmente, se procede a cerrar la reclamación una vez se le ha proporcionado al cliente la solución apropiada.

Cuando es necesario escalar reclamaciones de productos de RDCS, los casos se escalan a la unidad de Investigación del fabricante, a través del propio CRM.

Hay establecido un plazo máximo de 4 días naturales desde que RDCS tiene conocimiento de una reclamación que cumple criterios de PRI ("PRI Become aware date"), hasta que ésta ha sido escalada al CHIU.

Cuando es necesario solicitar el producto al usuario para la investigación del fallo alegado, se le proporciona al usuario un nuevo producto sin cargo.

Tipología	Nº de reclamaciones de producto recibidas
-----------	---

Total de reclamaciones de producto	8327
De las cuales, reclamaciones escaladas al fabricante	1108
De las cuales, reclamaciones PRI (potencialmente reportables a las autoridades)	310

Roche Diabetes Care tiene establecido a nivel global un Sistema para la gestión e investigación de consultas y reclamaciones. A partir de los estándares globales, se han desarrollado procedimientos locales con los principales aspectos aplicables a Roche Diabetes Care Spain S.L.U.:

- Gestión de Consultas y Reclamaciones de Producto
- Gestión de las Safety Board Notifications
- Affiliate Notifications_Gestión QNs, SNs y MNs

En dichos procedimientos se describen el proceso que debe seguirse para la atención de consultas y reclamaciones técnicas, de calidad y de seguridad relativas a los productos, su posterior investigación y, cuando procede, la definición e implementación de acciones correctivas/ preventivas y/o Acciones de Seguridad en Campo.

La recepción y atención de las reclamaciones /incidencias de clientes, se centralizan en dos puntos de entrada y se registran en diferentes módulos de nuestro CRM corporativo:

- Departamento de Order Management: para todas aquellas reclamaciones relacionadas con gestión pedidos y /o temas logísticos (Logistic claims). Total recibidas 2021: 763
- Departamento Customer Services Europe: para las reclamaciones de clientes relacionadas con producto (Sistemas de infusión de insulina, Sistemas de medición de glucosa en sangre, Software producto sanitario). Total recibidas 2021: 8300 Local Complaints (Ver más detalle en cuadro adjunto). Tal como contempla el procedimiento, las reclamaciones son atendidas en primera instancia por especialistas que en caso de no poder resolverlo remotamente lo escalaran a los técnicos o especialistas del área.

Además de los Sistemas habituales de atención incidencias, Roche tiene establecido un procedimiento específico para la gestión de No Conformidades y sus Acciones Correctivas y Preventivas.

Se considera No Conformidad, un incumplimiento de un requisito o especificación reflejados en los procedimientos internos, respecto de los procesos desarrollados por Roche Diabetes Care Spain.

Durante el periodo de 1 de enero a 31 de diciembre 2021 se han abierto un total de 25 No Conformidades. El origen ha sido el siguiente:

Tipología de RCSC (a 31 de Diciembre)	Nº NC
Auditoría	9
Cliente	4
Hallazgo interno	11
Otros	1

En el procedimiento de gestión de No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas dependiendo del tipo de No Conformidad se asigna un responsable, que es el encargado de registrarla y comunicarla al área y/o departamento afectado y al departamento de Calidad y Asuntos Regulatorios. El departamento afectado es responsable de analizar las causas de la NC/NCP y establecer las acciones correctivas oportunas. La eficiencia de dichas acciones es validada por el responsable de Calidad.

Sobre la gestión de No Conformidades, Observaciones:

Las observaciones y acciones preventivas correspondientes se han registrado y gestionado por cada responsable en la plataforma Qualios, que permite la documentación, seguimiento y evaluación de las no conformidades y acciones.

✓ **Información fiscal**

➤ Los beneficios obtenidos país por país

El resultado antes de impuestos obtenido por Roche Diabetes Care Spain, S.L.U. en España a 31 de diciembre de 2021 asciende a 1.576 miles de euros.

➤ Los impuestos sobre beneficios pagados

La Sociedad ha abonado durante el ejercicio 521 miles de euros en concepto de pagos a cuenta del impuesto sobre beneficios del 2021.

➤ Las subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio 2021 la Sociedad no ha recibido subvenciones públicas.

✓ **Respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018**

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Ubicación EINF	Referencia del Annual Report 2021 ²	Contenido de los GRI seleccionados
Información general				
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	1 - 2	143-152	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	Material	2	138	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	-	26	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	-	23, 50-52	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	Material	1	22	GRI 102-54
Principio de materialidad	Material	2	25	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones Medioambientales				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	-	99-105	GRI 102-15 GRI 103-2
Información general detallada				
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	-	99-102	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	4	102	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	4	99	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	Material	-	99	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	Información medioambiental (nota 21) – Cuentas Anuales	-	GRI 103-2
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	-	100-102	GRI 103-2 GRI 305-7

² <https://www.roche.com/investors/annualreport21.htm>

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Ubicación EINF	Referencia del Annual Report 2021 ²	Contenido de los GRI seleccionados
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	-	100	GRI 103-2 GRI 306-2 (2020) GRI 306-3 (2020) GRI 306-4 (2020) GRI 306-5 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	-	-	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	-	100	GRI 303-5 (2018) GRI 303-3
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	-	100	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	-	105	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	-	102	GRI 103-4
Uso de energías renovables	Material	-	100,103	GRI 302-1
Cambio climático				
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	-	104-105	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	-	101	GRI 103-2 GRI 201-2
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	Material	-	107	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	-	-	GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	-	-	GRI 304-1 GRI 304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal				

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Ubicación EINF	Referencia del Annual Report 2021 ²	Contenido de los GRI seleccionados
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	2 – 4	87, 92, 99	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo				
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	4 – 6	-	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4 – 6	-	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4 – 6	-	GRI 103-2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	6 – 7	-	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	6 – 7	-	GRI 405-2
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	Material	6 – 7	174-188	GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	7 – 8	-	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	8	-	GRI 405-1
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	8 – 9	-	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	Material	8 – 9	-	GRI 403-9 (2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	8 – 9	23	GRI 401-3
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	9 – 10	92	GRI 403-1 al GRI 403-3 GRI 403-7 (2018)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Ubicación EINF	Referencia del Annual Report 2021 ²	Contenido de los GRI seleccionados
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	9 – 10	92	GRI 403-9 GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	10 – 11	87	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	10 – 11	-	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	10 – 11	-	GRI 403-4 (2018)
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	11 – 12	-	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	11 – 12	-	GRI 404-1
Accesibilidad				
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	12	-	GRI 103-2
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	12 – 13	88-89	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	12 – 13	-	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	12 – 13	88-89	GRI 103-2
Respeto a los derechos humanos				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	-	122-124	GRI 102-15 GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	-	124	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	-	125	GRI 103-2 GRI 406-1

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Ubicación EINF	Referencia del Annual Report 2021 ²	Contenido de los GRI seleccionados
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	-	122-123	GRI 103-2
Lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	13 – 15	-	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	13 – 15	-	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	13 – 15	-	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	15	111-114	GRI 102-13 GRI 201-1
Información sobre la sociedad				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	-	111-114	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	-	111-117	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	-	75-78	GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	-	22, 75	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	-	111-114	GRI 103-2
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	15 – 16	-	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	15 – 16	122	GRI 102-9

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Ubicación EINF	Referencia del Annual Report 2021²	Contenido de los GRI seleccionados
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	15 – 16	122-124	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	16 – 20	-	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	16 – 20	-	GRI 103-2 GRI 418-1
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Material	20	-	103-2
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	20	-	103-2
Las subvenciones públicas recibidas	Material	20	-	GRI 201-4



KPMG Asesores, S.L.
Torre Realia
Plaça d'Europa, 41-43
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Complementario de Roche Diabetes Care Spain S.L. del Ejercicio 2021

A los Socios de Roche Diabetes Care Spain S.L.:

De acuerdo con su solicitud, hemos realizado la verificación, con alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera Complementario (en adelante el EINF complementario) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Roche Diabetes Care Spain S.L. (en adelante la Sociedad), que forma parte del Informe de Gestión de 2021 adjunto.

Tal y como se indica en el apartado "1. Consideraciones Generales" la Sociedad se ha acogido a la dispensa recogida en el art. 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el Informe Anual del ejercicio 2021 del Grupo Roche, radicado en Suiza, al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, la Sociedad ha formulado el EINF complementario adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad, descrito en el apartado "1. Consideraciones Generales", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la presentada por el Grupo Roche en su Informe Anual del ejercicio 2021. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información presentada en el Informe Anual del ejercicio 2021 del Grupo Roche.

Responsabilidad de los Administradores

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

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

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



Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF complementario del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad descrito en el apartado "Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF complementario del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF complementario del ejercicio 2021.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF complementario del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que los contenidos del EINF complementario de Roche Diabetes Care Spain S.L. correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 no han sido preparados, en todos los aspectos significativos, siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018" del citado EINF complementario/Informe de gestión. El contenido del EINF complementario ha sido determinado por Roche Diabetes Care Spain S.L. de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la presentada por el Grupo Roche en Suiza, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

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

KPMG Asesores, S.L.



Patricia Reverter Guillot

25 de julio de 2022

