

**AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA, S.L.**

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO  
CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO ANUAL TERMINADO  
EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

## Contenido

1. Perfil de la memoria .....	3
1.1. Análisis de materialidad .....	3
1.2. Alcance de la memoria.....	5
2. Perfil de la Organización .....	5
2.1. Perfil de las diferentes actividades .....	6
2.2. Estructura organizativa y órganos de gobierno .....	6
2.3. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2023 .....	7
3. Políticas y estrategia .....	7
3.1. Misión, visión y valores .....	7
3.2. Estrategia .....	7
4. Desempeño ambiental .....	8
4.1. Consumo de materiales .....	9
4.2. Generación de residuos .....	9
4.3. Emisiones atmosféricas .....	10
4.4. Cumplimiento normativo ambiental.....	10
5. Desempeño social interno.....	10
5.1. Empleo .....	10
5.2. Organización del trabajo .....	14
5.3. Absentismo .....	14
5.4. Relaciones sociales .....	14
5.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales.....	15
5.6. Formación y desarrollo.....	21
5.7. Seguridad y salud en el trabajo .....	21
5.8. Diversidad e igualdad de oportunidades.....	24
6. Desempeño social externo.....	27
6.1. Comunidad local .....	27
6.2. Protección de los consumidores .....	27
6.3. Información fiscal .....	29
ANEXO 1: Tabla índice de contenidos reportados en el EINFC de Air Liquide Healthcare España S.L. ....	30
ANEXO 2: Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el “2023 Universal Registration Document de L’AIR LIQUIDE S.A.” .....	34

## 1. Perfil de la memoria

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

AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA S.L. (en adelante, Air Liquide Healthcare España) es una sociedad dependiente de L’AIR LIQUIDE S.A. (en adelante el Grupo AIR LIQUIDE). El Grupo AIR LIQUIDE formula su información no financiera conforme al marco normativo nacional francés que le es de aplicación en transposición de la Directiva 2014/95/UE en relación con la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Como consecuencia de la mayor exigencia en materia de desglose de información no financiera de la normativa española respecto a la francesa y acogiéndose a la dispensa recogida en el art.262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, los Administradores de AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA S.L. formulan el presente EINFC, dando respuesta de este modo a los aspectos no cubiertos en el “2023 Universal Registration Document” del Grupo, según el análisis realizado.

<https://www.airliquide.com/investors/documents-presentations>

Dichos contenidos pueden verse resumidos en el Anexo I: “Tabla índice de contenidos reportados en el EINFC de Air Liquide Healthcare España S.L.” y en el Anexo II: “Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2023 Universal Registration Document de L’AIR LIQUIDE S.A.”.

El presente EINFC correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 forma parte de los Informes de Gestión de AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA S.L.

En su elaboración se ha considerado lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

### 1.1. Análisis de materialidad

AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA S.L. se acoge a las directrices de Grupo que ha realizado la identificación de los asuntos materiales, teniendo en cuenta las características del sector en España y reconociendo la importancia de dar respuesta a las inquietudes de sus Grupos de interés, explicándose en detalle a continuación.

El compromiso con las partes interesadas es un área prioritaria en la estrategia de desarrollo sostenible del Grupo y se materializa en el Nuevo Plan estratégico ADVANCE, de implementación hasta el año 2025 en el que se incluyen objetivos no financieros, de los cuales, uno de ellos es la descarbonización del planeta. Así mismo, se ha implementado el programa ACT, el cual define la hoja de ruta de sostenibilidad del grupo junto con el 2023 Sustainability Report. Los compromisos de sostenibilidad reflejados en el programa ACT son la reducción de las emisiones de CO2, mejorar la calidad de vida de los pacientes y el acceso al oxígeno medicinal, actuar como un socio de confianza con todos nuestros *stakeholders* y tener un compromiso con los empleados creando un entorno de trabajo más seguro, colaborativo e inclusivo.

Por último, en 2023, el Grupo realizó una consulta a sus grupos de interés sobre temas de Desarrollo Sostenible, como lo había hecho anteriormente. El objetivo de esta matriz es integrar en la estrategia del Grupo los principales riesgos y oportunidades en función de la importancia que les otorgan los distintos grupos de interés.

En consecuencia, se sometieron a consideración de los grupos de interés del Grupo, 21 temas que abarcan aspectos ambientales, sociales, societarios, económicos, de derechos humanos y de gobernanza.

La metodología fue que todas las partes interesadas del Grupo fueron entrevistadas durante esta consulta en la mayoría de las regiones geográficas en las que opera el Grupo: clientes, asociaciones de pacientes, proveedores, inversores, periodistas, ONG, representantes de los trabajadores, estudiantes y futuras generaciones, socios de innovación, grupos de discusión de empleados e individuos. accionistas.

Estos grupos de interés representaban dos categorías de perfiles:

- Las **partes interesadas internas** del Grupo con una visión estratégica de los temas.
- Las **partes interesadas internas y externas** con conocimiento operativo de estos temas.

El proyecto fue realizado por un equipo de proyecto compuesto por miembros del Departamento de Desarrollo Sostenible del Grupo y un Comité Directivo formado por representantes de los departamentos operativos y funcionales.

También se designó una firma especializada para apoyar a los equipos internos de este proyecto y realizar las distintas consultas.

Las partes interesadas fueron entrevistadas utilizando dos métodos de consulta:

- Entrevistas cualitativas individuales que brindan una visión más detallada y comentarios sobre los diversos temas y la calificación asignada.
- Cuestionarios en línea para evaluar la importancia y la eficacia de cada tema, enviados a un público más amplio (por ejemplo, empleados).

Estas consultas se complementaron con análisis sobre agencias de calificación extrafinancieras, revistas de prensa, estudios de estándares de información como TCFD o SASB, y la aportación de un consultor prospectivo para mejorar la forma en que se presentaban los distintos temas y áreas de actuación del Grupo definidos.

Luego, los resultados se consolidaron otorgando el mismo peso a las evaluaciones de cada parte interesada.

La matriz que se muestra a continuación destaca los siguientes elementos:

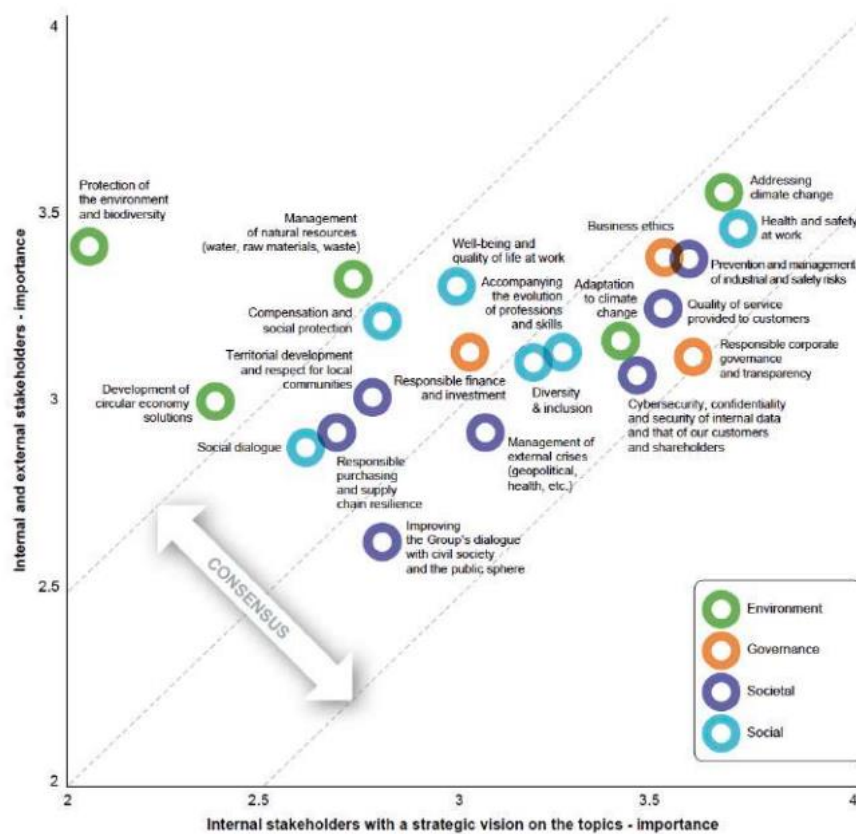
- Los 21 temas de desarrollo sostenible que son considerados importantes por las partes interesadas.
- 14 temas fueron evaluados como principales, con un amplio consenso de apoyo. Los grupos de interés reconocen el compromiso del Grupo en estas áreas y su integración en la estrategia del Grupo.

Temas como la seguridad y salud en el trabajo, la ética, la calidad de servicio a los clientes y la acción contra el cambio climático, fueron calificados como muy importantes por los grupos de interés, quienes también reconocen los logros del Grupo en estas áreas.

El tema relacionado con la protección de los hábitats y la biodiversidad es el único en el que las distintas partes interesadas tienen puntos de vista significativamente diferentes. El Grupo ya ha identificado la importancia de este tema abordando el riesgo de biodiversidad en la Declaración de Rendimiento Extra Financiero publicada en “2023 Universal Registration Document” y realizando diversas actuaciones, también descritas en la EFPD (Extra-Financial Performance Declaration) de “2023 Universal Registration Document”.

En comparación con el análisis realizado anteriormente, la matriz de materialidad muestra la aparición en 2020 de temas o desafíos sociales que se tienen en cuenta en gran medida en la estrategia del Grupo:

- Adaptación al cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero (página 319 de Air Liquide 2023 Universal Registration Document).
- Diversidad e inclusión. (página 345 de Air Liquide 2023 Universal Registration Document).
- Bienestar y calidad de vida en el trabajo. (página 344 de Air Liquide 2023 Universal Registration Document).
- Remuneración y protección social (página 346 de Air Liquide 2023 Universal Registration Document).
- Gestión de crisis externas (crisis geopolíticas, sanitarias, etc.). (página 83 de Air Liquide 2023 Universal Registration Document).
- Finanzas e inversiones responsables (página 391 de Air Liquide 2023 Universal Registration Document).



Entre los temas cubiertos por la ley francesa “Grenelle 2”, la contaminación del suelo y la consideración de la contaminación acústica no son relevantes para el Grupo, dado el tamaño de las instalaciones del Grupo y los niveles de ruido generados. Por lo tanto, no se mencionan en “2023 Universal Registration Document”, ni serán mencionados en el EINFC.

**1.2. Alcance de la memoria**

El alcance de este informe es exclusivo de Air Liquide Healthcare España, S.L. y se presenta como documento aparte formando parte del informe de gestión.

**2. Perfil de la Organización**

La empresa Air Liquide Healthcare España, S.L. se constituyó en 2006, bajo la denominación Nattai 200, S.L. Posteriormente, en la Junta de Socios del 26 de marzo de 2007, se acordó, por unanimidad, cambiar la denominación social de la sociedad, que en lo sucesivo pasó a denominarse Grupo Gasmedi, S.L.U.

El 26 de abril de 2019, mediante la escritura pública número 1.034, la empresa formalizó la fusión por absorción con ampliación de capital social, cambio de denominación social y modificación y aprobación de estatutos sociales.

La fusión consistió en la absorción de la sociedad Air Liquide Medicinal S.L.U. (Sociedad Absorbida) por parte de Grupo Gasmedi SLU (Sociedad Absorbente), y la transmisión en bloque de todo el patrimonio social a la Sociedad Absorbente con desaparición de la vida jurídica de la Sociedad Absorbida, la cual se extingue sin liquidación.

Adicionalmente, la Sociedad Absorbente cambió su denominación social y pasó a denominarse Air Liquide Healthcare España, S.L.

La fusión y el cambio de razón social (Air Liquide Healthcare España S.L, denominada en adelante “La Sociedad” o “Air Liquide Healthcare España”) se inscriben en el Registro Mercantil de MADRID, Tomo 34283, Folio 88, Inscripción 40, Hoja M-410207 en fecha 29 de mayo de 2019, siendo efectivos dichos cambios desde el 30 de abril de 2019.

Durante el ejercicio al que se refiere la presente memoria, la actividad principal a la que se dedica la empresa es la fabricación, distribución, suministro y compraventa bajo todas sus formas del aire líquido, del oxígeno, del nitrógeno y de cualesquiera otros gases o mezclas de los mismos especialmente comprimidos o líquidos, destinados a las aplicaciones medicinales, así como la prestación de servicios de terapias respiratorias domiciliarias y otros servicios médicos y asistenciales.

## 2.1. Perfil de las diferentes actividades

El objeto social de Air Liquide Healthcare España, es:

- La fabricación, distribución y suministro de todo tipo de gases medicinales, así como el suministro o alquiler de instalaciones y aparatos destinados al tratamiento médico, tanto mediante la administración de gases como la prestación de todo tipo de servicios necesarios para el tratamiento mediante oxigenoterapia o gases medicinales.
- La fabricación, distribución y suministro de todo tipo de gases industriales, especiales y puros, así como sus mezclas. Suministros y alquiler de instalaciones, aparatos, botellas y tanques para el servicio de suministro de gases al mercado.
- La prestación de todo tipo de servicios médicos y asistenciales.

## 2.2. Estructura organizativa y órganos de gobierno

La empresa pertenece a un grupo de sociedades según los términos del artículo 42 del Código de Comercio. Se detalla a continuación el nombre de la sociedad dominante directa y el de la dominante última del grupo:

Pertenencia	Denominación	NIF
Sociedad dominante directa	Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U.	B83479857
Sociedad dominante directa	Air Liquide España, SL	A28016814
Sociedad dominante última de grupo	L'Air Liquide, S.A.	FR81552096281

**Tabla 1:** Pertenencia a un grupo de sociedades.

La Sociedad también posee participaciones en sociedades dependientes, asociadas y multigrupo, siendo la dominante de un grupo de sociedades que de acuerdo con la legislación vigente estaría obligada a formular y publicar separadamente cuentas anuales consolidadas.

No obstante, la Sociedad no presenta cuentas anuales consolidadas al integrarse en un grupo superior cuya sociedad dominante es L'Air Liquide, S.A con domicilio social en París, 75 Quai d'Orsay 75,007, siendo esta sociedad la que formula cuentas anuales consolidadas.

## 2.3. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2023

Los principales indicadores son:

Indicador	
Toneladas de residuos peligrosos	210,42
Toneladas de materias consumidas	76.335,92
% Mujeres	42%
% Mujeres con Contrato Indefinido	87%
% Contratos indefinidos	93%
Número de personas empleadas	928
Accidentes de Trabajo con baja	9

**Tabla 2:** Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2023

## 3. Políticas y estrategia

Air Liquide Healthcare España posee una Política extensiva a todas sus actividades, basada en líneas de orientación del Grupo Air Liquide, que es definida por la Dirección General, cuyo cumplimiento es una condición imprescindible para satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas (clientes, accionistas y trabajadores), así como para la preservación del medioambiente, encuadra en un compromiso para el desarrollo sostenible.

### 3.1. Misión, visión y valores

Air Liquide Healthcare España proporciona a todos sus clientes soluciones innovadoras para la administración de los gases medicinales, así como la experiencia farmacéutica en cuidados en el hospital, centros sanitarios y sociosanitarios, comprometiéndose con los más altos estándares de calidad y seguridad.

La Sociedad tiene como **Misión**, “Liderar la transformación de Healthcare, desarrollando un equipo dispuesto a asumir nuevos retos en entornos complejos y posicionándonos como referentes de nuestros clientes, con los que construimos relaciones de confianza basadas en la innovación y la atención personalizada”.

La **Visión** de Air Liquide Healthcare España es “Acompañamos a las personas en sus momentos vitales, aportando soluciones sostenibles e ilusionantes que crean el futuro healthcare”.

Air Liquide Healthcare España ha establecido unos **Valores** empresariales que se encuentran alineados con los establecidos por la Agenda 2030, promoviendo los valores de la sostenibilidad ambiental, la igualdad, la protección de los derechos humanos y la seguridad tanto en las operaciones directas como las realizadas por la cadena de valor.

### 3.2. Estrategia

Las líneas estratégicas a las que se compromete la Sociedad para poder progresar en línea con su misión y visión son:

- Entender y satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, a través de una mayor aproximación a sus clientes, pacientes, prescriptores e instituciones para asegurar la calidad de sus productos y servicios.
- Aplicar una metodología basada en la eficiencia continua de forma que se asegure la calidad de los productos y servicios bajo el principio de desarrollo sostenible.
- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores teniendo como base el objetivo de cero accidentes, estableciendo e implementando las condiciones necesarias para evitarlos. Contribuir a la seguridad de los pacientes en la utilización de las terapias suministradas.
- Fomentar la comunicación, al igual que la participación y consulta directa y abierta con los trabajadores y sus representantes, así como entre los diferentes niveles de la organización (utilizando

los medios existentes en la compañía como comités de seguridad y salud, grupos trabajo o reuniones).

- La protección del medio ambiente aplicando políticas preventivas sobre reducción del impacto ambiental y contaminantes, en todas sus actividades, productos y servicios.
- Preparar, motivar y garantizar el total desarrollo de los trabajadores de la empresa, a través de la formación continua y de su sensibilización con los compromisos de la presente política.
- Cumplir todos los requisitos legales aplicables y los requisitos del Grupo Air Liquide, así como las buenas prácticas aplicables a los sectores de actividad de Air Liquide Healthcare Iberia.
- Implementar, mantener y mejorar el funcionamiento del Sistema de Gestión Ibérico, de acuerdo con las normas ISO 9001, ISO 13485, ISO 45001, ISO 14001, Reglamentos (UE) 2017/745 y 2017/746, Normas de Correcta Fabricación, Buenas Prácticas de Distribución y los requisitos internos definidos por el Grupo Air Liquide.
- Establecer los objetivos de mejora y sus metas intermedias, teniendo en cuenta el principio de mejora continua y la eficacia del Sistema.
- Anticipar las necesidades y expectativas de sus clientes, con soluciones innovadoras.

#### **4. Desempeño ambiental**

Air Liquide Healthcare Iberia (ALHI), agrupa entre otras sociedades a Air Liquide Healthcare España dispone de una política integrada de calidad y medio ambiente definida por la Dirección General, cuyo cumplimiento es una condición imprescindible para satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas (clientes, accionistas y trabajadores), así como para la preservación del medioambiente, encuadrada en un compromiso para el desarrollo sostenible.

En este sentido a nivel medioambiental, la Sociedad se compromete a:

- La protección del medio ambiente aplicando políticas preventivas sobre reducción del impacto ambiental y contaminantes, en todas sus actividades, productos y servicios.
- Cumplir todos los requisitos legales aplicables y los requisitos del Grupo Air Liquide, así como las buenas prácticas aplicables a los sectores de actividad de ALHI.
- Establecer los objetivos de mejora y sus metas intermedias, teniendo en cuenta el principio de mejora continua y la eficacia del Sistema

Durante 2023, Air Liquide Healthcare España ha tenido unos gastos medioambientales de 45.200,84 € (en 2022 de 18.916,24 € y en 2021 de 17.851,95 €) principalmente destinados a:

- Pago de tributos por altas y bajas como productores de residuos.
- Gestión de residuos.
- Auditorías correspondientes a la ISO 14001.
- Herramientas de gestión de residuos y de legislación.
- Formaciones externas realizadas, no se ha realizado ninguna en el período analizado.

En el año 2021 se llevaron a cabo inversiones ambientales por valor de 135.668,61 € destinadas a la instalación de varios puntos de recarga de vehículos, así como la disposición de vehículos híbridos para los miembros del Comité de Dirección y los Directores de Delegaciones. En el año 2023, al igual que en 2022, se ha seguido manteniendo el mismo número de vehículos híbridos (24), no habiendo nuevas inversiones ambientales.

Air Liquide Healthcare España dispone de una póliza de Responsabilidad Civil que da cobertura hasta el importe máximo de 5.000.000 € por siniestro y periodo de seguro en caso de contaminación súbita y accidental.



#### 4.1. Consumo de materiales

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS (Ton)	2021	2022	2023
Nitrógeno líquido	19.966,95	20.167,19	20.339,87
Oxígeno líquido	64.960,96	59.138,11	55.525,04
Protóxido de nitrógeno	340,44	212,53	184,70
Dióxido de carbono	261,57	235,92	286,31
<b>Consumo total</b>	<b>85.529,92</b>	<b>79.753,76</b>	<b>76.335,92</b>

**Tabla 3:** Consumo de materiales.

No ha habido apenas diferencia en las cantidades de nitrógeno líquido. En relación al oxígeno líquido se sigue trabajando en la disminución de su consumo. El protóxido de nitrógeno ha tenido un ligero descenso respecto del año 2022. El descenso de dióxido de carbono se debe al aumento en la realización de las pruebas correspondientes a sus indicaciones (laparoscopia y colonoscopia).

#### 4.2. Generación de residuos

Los principales residuos peligrosos que se generan en sus instalaciones son los aparatos eléctricos y electrónicos, representando en el año 2023 un 90,06% de todos los residuos peligrosos, como consecuencia del suministro/alquiler de aparatos destinados al tratamiento médico. En cuanto a los residuos no peligrosos en el año 2023 se puede considerar que han sido el papel y envases de cartón con un 53,02%, los residuos sólidos urbanos con un 19,05% y el plástico y envases de plástico con un 9,93%. Esto es debido a la operativa diaria del servicio y de los productos.

A continuación, se indica la cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos generados en el periodo 2023, comparado con 2022 y 2021, desglosado según su destino final.

GENERACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS	2021	2022	2023
Residuos peligrosos (toneladas)	133,53	233,63	210,42
Residuos peligrosos a eliminación (toneladas)	0,68	7,83	15,98
% de residuos peligrosos a eliminación	0,51%	3,35%	7,59%
Residuos peligrosos a valorización (toneladas)	132,85	225,80	194,44
% de residuos peligrosos a valorización	99,49%	96,65%	92,41%

**Tabla 4:** Generación de residuos peligrosos.

GENERACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS	2021	2022	2023
Residuos no peligrosos (toneladas)	225,86	142,75	157,89
Residuos no peligrosos a eliminación (toneladas)	37,80	12,72	33,60
% de residuos no peligrosos a eliminación	16,74%	8,91%	21,28%
Residuos no peligrosos a valorización (toneladas)	188,06	130,03	124,29
% de residuos no peligrosos a valorización	83,26%	91,09%	78,72%

**Tabla 5:** Generación de residuos no peligrosos.

Es posible observar que la cantidad de residuos peligrosos ha disminuido considerablemente. De éstos, en comparación con 2022, los destinados a eliminación han aumentado, mientras que los destinados a valorización han disminuido, tanto en cantidad como porcentualmente.

En cuanto a los residuos no peligrosos, la cantidad ha aumentado, pero comparando con los datos de 2021, es posible ver que existe una reducción considerable.

Conforme a lo establecido en la ISO 14001:2015, se dispone de un registro para el control de los consumos y residuos por centro. En dicho registro se anotan las cantidades de los residuos que se han generado en el centro.

El método de tratamiento de cada residuo está indicado en el contrato de tratamiento de cada centro, intentando priorizar que los residuos tengan un destino de valorización frente al destino de eliminación.

### 4.3. Emisiones atmosféricas

Air Liquide Healthcare España no genera emisiones a la atmósfera de forma confinada que sean objeto de autorización. No obstante, sus actividades sí son generadoras directa o indirectamente de gases de efecto invernadero.

### 4.4. Cumplimiento normativo ambiental

No hay ningún expediente sancionador propuesto, abierto o cerrado de carácter ambiental en 2023.

## 5. Desempeño social interno

### 5.1. Empleo

Los datos aportados en el presente apartado se corresponden con datos de plantilla de los ejercicios 2023 y 2022 de Air Liquide Healthcare España.

Cabe mencionar que se han tenido en cuenta los empleados expatriados.

- *Número de empleados a cierre*

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO (España)	2022	2023
Hombres	507	540
Mujeres	369	388
<b>Total</b>	<b>876</b>	<b>928</b>

**Tabla 6:** Plantilla a 31/12/2022 y 31/12/2023 por país y sexo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD	2022	2023
< 30 años	71	115
30 años - 50 años	599	622
> 50 años	206	191
<b>Total</b>	<b>876</b>	<b>928</b>

**Tabla 7:** Plantilla a 31/12/2022 y 31/12/2023 por edad.

PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022	2023
Grupo Profesional 0	13	11
Grupo Profesional 3	297	285
Grupo Profesional 4	286	332
Grupo Profesional 4 art. 44	0	6
Grupo Profesional 5	61	62
Grupo Profesional 6	124	124
Grupo Profesional 7	54	66
Grupo Profesional 8	28	28
Becarios	9	10
Expatriados	4	4
<b>Total</b>	<b>876</b>	<b>928</b>

**Tabla 8:** Plantilla a 31/12/2022 y 31/12/2023 por categoría profesional.

PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO	2022	2023
Indefinido Tiempo Completo	815	865
Indefinido Tiempo Parcial	47	51
Temporal Tiempo Completo	4	1
Temporal Tiempo Parcial	1	1
Formación	9	10
<b>Total</b>	<b>876</b>	<b>928</b>

**Tabla 9:** Plantilla a 31/12/2022 y 31/12/2023 por modalidad de contrato.

- Promedio anual de contratos:

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO	2022		
	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido Tiempo Completo	484,1	316,4	800,5
Indefinido Tiempo Parcial	8,0	37,8	45,8
Temporal Tiempo Completo	0,2	3,3	3,5
Temporal Tiempo Parcial	0,0	1,0	1,0
Formación	7,2	4,9	12,1
<b>Total</b>	<b>499,6</b>	<b>363,4</b>	<b>862,9</b>

**Tabla 10:** Promedio anual de contratos por modalidad de contrato de trabajo y sexo del ejercicio 2022

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO	2023		
	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido Tiempo Completo	512,5	338,0	850,5
Indefinido Tiempo Parcial	8,2	43,0	51,2
Temporal Tiempo Completo	0,3	0,4	0,6
Temporal Tiempo Parcial	0,0	1,0	1,0
Formación	6,1	3,7	9,9
<b>Total</b>	<b>520,9</b>	<b>382,5</b>	<b>913,3</b>

**Tabla 11:** Promedio anual de contratos por modalidad de contrato de trabajo y sexo del ejercicio 2023

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD	2022			
	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Total
Indefinido Tiempo Completo	48,8	559,7	192,1	800,5
Indefinido Tiempo Parcial	1,0	32,6	12,1	45,8
Temporal Tiempo Completo	0,8	1,9	0,7	3,5
Temporal Tiempo Parcial	0,0	0,0	1,0	1,0
Formación	11,4	0,8	0,0	12,1
<b>Total</b>	<b>62,0</b>	<b>595,0</b>	<b>205,9</b>	<b>862,9</b>

**Tabla 12:** Promedio anual de contratos por modalidad de contrato de trabajo y edad del ejercicio 2022.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD	2023			
	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Total
Indefinido Tiempo Completo	87,9	578,7	183,9	850,5
Indefinido Tiempo Parcial	1,9	39,0	10,3	51,2
Temporal Tiempo Completo	0,3	0,4	0,0	0,6
Temporal Tiempo Parcial	0,0	0,0	1,0	1,0
Formación	9,9	0,0	0,0	9,9
<b>Total</b>	<b>99,9</b>	<b>618,1</b>	<b>195,2</b>	<b>913,3</b>

**Tabla 13:** Promedio anual de contratos por modalidad de contrato de trabajo y edad del ejercicio 2023.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022									
	G0	G3	G4	G5	G6	G7	G8	Becarios	Expatriados	Total
Indefinido Tiempo Completo	12,1	254,2	274,1	59,2	115,6	53,3	28,0	0,0	4,0	800,5
Indefinido Tiempo Parcial	0,0	39,1	5,6	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	45,8
Temporal Tiempo Completo	0,0	0,0	3,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5
Temporal Tiempo Parcial	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Formación	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,1	0,0	12,1
<b>Total</b>	<b>12,1</b>	<b>294,4</b>	<b>283,0</b>	<b>59,3</b>	<b>115,8</b>	<b>54,3</b>	<b>28,0</b>	<b>12,1</b>	<b>4,0</b>	<b>862,9</b>

**Tabla 14:** Promedio anual de personas por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional del ejercicio 2022.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023										
	G0	G3	G4	G4 art. 44	G5	G6	G7	G8	Becarios	Expatriados	Total
Indefinido Tiempo Completo	12,7	231,0	320,1	6,9	61,3	119,8	65,7	29,0	0,0	4,0	850,5
Indefinido Tiempo Parcial	0,0	44,3	44,3	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	51,2
Temporal Tiempo Completo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
Temporal Tiempo Parcial	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Formación	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,9	0,0	9,9
<b>Total</b>	<b>12,7</b>	<b>276,3</b>	<b>326,5</b>	<b>6,9</b>	<b>61,6</b>	<b>119,8</b>	<b>66,7</b>	<b>29,0</b>	<b>9,9</b>	<b>0,0</b>	<b>913,3</b>

**Tabla 15:** Promedio anual de personas por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional del ejercicio 2023.

- Número de despidos en el año:

DESPIDOS POR SEXO	2022	2023
Hombres	24	18
Mujeres	7	15
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>33</b>

**Tabla 16:** Nº de personas despididas por sexo.

DESPIDOS POR EDAD	2022	2023
< 30 años	0	3
30 años - 50 años	27	21
> 50 años	4	9
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>33</b>

**Tabla 17:** Nº de personas despididas por edad.

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022	2023
Grupo Profesional 3	17	17
Grupo Profesional 4	8	9
Grupo Profesional 6	2	4
Grupo Profesional 7	3	2
Grupo Profesional 8	1	1
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>33</b>

**Tabla 18:** Nº de personas despididas por categoría profesional.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de personas con discapacidad durante 2022 y 2023:

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	2022	2023
Total	11	12

**Tabla 19:** Nº personas con discapacidad.

A continuación, se muestra la información sobre las remuneraciones de las personas que forman la plantilla de la Sociedad:

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	2022 <sup>1</sup>	Brecha Salarial	2023 <sup>2</sup>	Brecha Salarial
Hombres	39.998	11%	42.023	5%
Mujeres	35.624		40.128	

**Tabla 20:** Remuneración media por sexo y brecha salarial.

<sup>1</sup>Para su comparabilidad los datos de 2022 se han actualizado

<sup>2</sup>No se están tomando en consideración las remuneraciones de los becarios

Conforme a lo acordado en el Plan de Igualdad, durante el año 2023 se comenzó una Auditoría Retributiva mediante un auditor externo, en este caso EY, para hacer un análisis completo y detallado conforme a la normativa vigente y garantizar que se tiene una imagen real de la brecha salarial, y, en caso de que exista, identificar en qué colectivos o áreas de la Sociedad.

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	2022 <sup>1</sup>	2023 <sup>2</sup>
< 30 años	25.285	30.019
30 años - 50 años	35.856	39.233
> 50 años	51.587	54.872

**Tabla 21:** Remuneración media por edad.

<sup>1</sup>Para su comparabilidad los datos de 2022 se han actualizado

<sup>2</sup>No se han tomado en consideración las remuneraciones de los becarios

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022 <sup>1</sup>	2023
Grupo Profesional 0	182.221	183.566
Grupo Profesional 3	25.117	28.668
Grupo Profesional 4	32.388	33.199
Grupo Profesional 4 art. 44	-	29.247
Grupo Profesional 5	38.951	40.012
Grupo Profesional 6	50.449	53.408
Grupo Profesional 7	65.451	63.584
Grupo Profesional 8	111.881	109.643

**Tabla 22:** Remuneración media por categoría profesional.<sup>1</sup>Para su comparabilidad los datos de 2022 se han actualizado

La remuneración media de los consejeros y directivos de la Sociedad se muestra en la siguiente tabla:

REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS DIRECTIVOS DE LA SOCIEDAD	2022 <sup>1</sup>	2023
Directivos del Grupo	147.051	146.605

**Tabla 23:** Remuneración Media de los directivos de la sociedad<sup>1</sup>Para su comparabilidad los datos de 2022 se han actualizado

## 5.2. Organización del trabajo

### Medidas en relación con la organización del trabajo

En Air Liquide Healthcare España, el horario estándar es entrada entre 8H y 9H y salida de 17H a 18H, con flexibilidad horaria.

Las medidas de flexibilidad horaria y conciliación se pueden encontrar en el acuerdo de armonización, acuerdo de transición Air Liquide Medicinal a CGIQ + convenio Air Liquide Medicinal, acuerdo marco de teletrabajo y Plan de Igualdad.

## 5.3. Absentismo

A continuación, se muestra una tabla con las horas laborables efectivas pérdidas durante los ejercicios 2022 y 2023:

HORAS DE ABSENTISMO TOTALES	2022	2023
En base a una jornada media de 8h	79.232	97.776

**Tabla 24:** Horas de absentismo de los ejercicios 2022 y 2023.

## 5.4. Relaciones sociales

### Representación social

Los mecanismos de información son los previstos en el Estatuto de los Trabajadores y el CGIQ.

La negociación colectiva en Air Liquide Healthcare España se lleva a cabo con las dos secciones sindicales mayoritarias, UGT y CCOO.

Todos los empleados de Air Liquide Healthcare España están cubiertos por el Convenio General de la Industria Química.

## **5.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales**

### **Política de Conciliación de Vida personal, familiar y laboral**

Air Liquide Healthcare España apuesta por la conciliación con un compromiso que se refleja en la progresiva adopción de medidas que facilitan la adecuada conciliación de su vida familiar, personal y laboral.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un principio imprescindible en la gestión de recursos humanos. Este principio permite aprovechar todo el potencial de la plantilla y contribuye a construir una sociedad basada en las personas, primando las mismas oportunidades para hombres y mujeres, con el objetivo de poder desarrollarse en todos los ámbitos de la vida, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo personal y familiar.

Desde el punto de vista normativo, se acogen a la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Artículo 44), así como al Estatuto de los Trabajadores, que ha desarrollado en su Capítulo XVII lo relativo al principio de Igualdad de Oportunidades en el sector.

Desde este punto de vista, Air Liquide Healthcare España garantiza que:

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

En el año 2023 se ha obtenido la certificación de que refleja que la Sociedad es un “Gran Lugar para Trabajar” por parte de la consultora Great Place to Work.

En el año 2023, con el fin de impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en la Sociedad, se ha implantado en la organización el modelo de gestión EFR de la Fundación MásFamilia y la norma efr 1000-1, con alcance a toda la plantilla. Este certificado EFR tiene una validez de tres años, periodo en el que se implementarán nuevas políticas de conciliación enmarcadas en la totalidad de los siguientes grupos:

- ✓ Calidad en el empleo
- ✓ Flexibilidad temporal y espacial
- ✓ Desarrollo personal y profesional
- ✓ Apoyo a la familia
- ✓ Igualdad de oportunidades

## **Catálogo Medidas EFR 2023**

### **✓ Calidad en el empleo**

#### **Estabilidad laboral**

- Adaptación del puesto de trabajo en caso de pérdida del permiso de conducir
- Conversión de contratos en prácticas a indefinidos antes de su vencimiento

#### **Flexiseguridad**

- Adaptación de la jornada por causas familiares

#### **Salud y bienestar**

- Vacunación contra la gripe
- Seguro médico privado
- Programa de orientación nutricional y apoyo psicológico

#### **Beneficios Sociales**

- Abono del 100% de los beneficios sociales en caso de reducción de jornada laboral
- Tarjeta restaurante
- Celebración evento de Navidad a cargo de la organización
- Compra de acciones de la empresa en condiciones ventajosas
- Tarjeta de crédito para facilitar gastos de empresa
- Portal de descuentos

#### **Expatriación, impatriación, repatriación**

- Ayuda económica en el alquiler de la vivienda y mudanza
- Apoyo a la expatriación e impatriación

#### **Desvinculación**

- Acto homenaje a jubilados

#### **Acoso laboral/mobbing**

- Protocolo antimobbing o anti acoso laboral
- Apoyo psicológico y social en caso de acoso sexual o violencia de género
- Apoyo económico de acompañamiento a víctima de violencia de género

#### **Préstamos/créditos y anticipos**

- Anticipos de nóminas y/o pagas extra

#### **Excedencias**

- Excedencia por violencia de género
- Permisos y flexibilidad por enfermedad o rehabilitación



✓ **Flexibilidad temporal y espacial**

**Flexibilidad jornada laboral diaria**

- Horario flexible de entrada y salida
- Guardias sin presencia física
- Cambio de un festivo por otro
- Flexibilidad para asistir a funerales de compañeros y familiares

**Teletrabajo**

- Teletrabajo
- Apoyo para el trabajo en remoto
- Evaluación de riesgos de puestos de teletrabajo

**Permisos retribuidos**

- Ampliación del plazo para disfrute de vacaciones no prescritas
- Permiso para tramitar documentos personales
- Jornada laboral reducida

**Flexibilidad jornada laboral diaria**

- Jornada intensiva los viernes y meses de verano

✓ **Desarrollo personal y profesional**

**Voluntariado corporativo**

- Colaboración con centros y asociaciones de personas con discapacidad
- Campañas o actividades relacionadas con el medio ambiente y el reciclado

**Planes de carrera**

- Desarrollo profesional
- Desarrollo de carrera profesional internacionalmente
- Formación en las instalaciones de la empresa

**Formación para empleabilidad**

- Plan anual de formación

**Flexibilidad temporal asociada a la formación**

- Formación online y Learning Hub

**Promoción Interna**

- Publicación interna de puestos vacantes

## **Flexibilidad temporal asociada a la formación**

- Formación online y Learning Hub

## **Promoción Interna**

- Publicación interna de puestos vacantes

### ✓ **Apoyo a la familia**

## **Parentalidad**

- Eliminación de turno nocturno a mujeres embarazadas o en período de lactancia
- Regalo por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a
- Adaptación de las vacaciones por maternidad o paternidad

## **Familia**

- Permiso por urgencia familiar
- Excedencia de duración inferior o superior para el cuidado de familiares
- No discriminación en contratación por situación familiar
- Permiso de acompañamiento a un familiar a consultas médicas
- Flexibilización del permiso de matrimonio
- Flexibilidad horaria y adaptación laboral por motivos familiares
- Ampliación de la reserva de puesto en excedencia por cuidado familiar
- Excedencia con reserva de puesto por fallecimiento del cónyuge

## **Hijos/as**

- Concurso de dibujo en Navidad
- Flexibilidad horaria para cuidado de hijos después de suspensión de contrato por nacimiento o cuidado del lactante

### ✓ **Igualdad de oportunidades**

## **Discapacidad**

- Apoyo personal, psicológico y /o económico en casos de discapacidad sobrevenida

## **Generaciones**

- Promoción del talento joven

## **Género**

- Apoyo a víctimas de violencia de género
- Espacio interno de Igualdad
- Transparencia de los salarios entre hombre y mujer
- Comunicación con lenguaje inclusivo

### **Raza / nacionalidad / credo**

- Flexibilidad laboral para personal extranjero
- Inclusión y diversidad en el reclutamiento

### **Objetivos específicos**

- Objetivo específico 1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.
- Objetivo específico 2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Objetivo específico 3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

### **Medidas de conciliación y corresponsabilidad**

- Asegurar las formaciones obligatorias en horario compatible con jornada reducida.
- Trasladar a los responsables este compromiso de formación.
- Informar a toda la plantilla de las formaciones existentes incluyendo a las personas con excedencia por cuidado de hijos/as y/o cuidados familiares, e invitarles a su participación en las mismas con el objetivo de que se mantengan actualizadas en las competencias propias de su puesto.
- Dar formación a las personas que vuelven a la compañía tras un largo periodo en el momento de su reincorporación a la empresa; se adecuará la formación dada en su ausencia a las necesidades existentes en ese momento.
- En las personas participantes en cursos de idiomas valorar el impacto de la recuperación de horas en mujeres/ hombres con jornada reducida y tras su análisis considerar posibles soluciones. Además, se ofrecerá la posibilidad de realizar el curso “vía online”
- Actualizar los contenidos de la formación a las resoluciones administrativas y judiciales que se vayan produciendo en la materia.
- Asegurar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la promoción.
- Revisar las vacantes internas para asegurar que el sistema de promoción de la empresa garantiza la elección de la persona por mérito y capacidad y elimine las asignaciones directas, es decir evitando discriminaciones directas e indirectas
- Habilitar vestuario femenino en taller para facilitar la futura incorporación de mujeres a puestos de taller y habilitar salas de lactancia.
- Elaboración de un folleto informativo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad y asegurar una difusión efectiva de esta información
- Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, Web, nóminas, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos a los que tiene derecho, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.
- Facilitar la adaptación horaria de la jornada, sin reducirla, para personas con cargas familiares (ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad) al objeto de disminuir la necesidad de solicitar reducciones de jornadas. Elaboración de un procedimiento de solicitud para la adaptación de jornada.
- Realización de un procedimiento para reuniones por videoconferencia y de reuniones eficaces a distribuir a la plantilla.
- Compromiso de que las reuniones se realizarán dentro del horario laboral, se establecerá un horario compatible con las concreciones horarias, es decir un horario prioritario de realizar reuniones.
- Informe con las nuevas necesidades de conciliación, para su implementación durante la vigencia del plan

- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.
- Vigilar en la comisión de igualdad que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.
- Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial, pudiendo disfrutar de los días correspondientes durante el período de un año.
- Excedencia en caso de fallecimiento del/la cónyuge, con reserva de puesto de trabajo, como máximo 6 meses.
- Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares, hasta el primer grado, con niveles de dependencia grado 1 o 2 si existen vacantes.
- Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar por el cuidado de familiares dependientes, en los supuestos legalmente reconocidos.
- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).
- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, informando a la empresa con una antelación mínima de 7 días.
- Garantizar un permiso retribuido de dos días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales.
- Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, hasta el primer grado, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permiso no retribuido o recuperable.
- Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse dentro del período de 15 días posteriores al hecho causante
- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.
- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos períodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).
- La acumulación del permiso por cuidado de lactante se podrá hacer en jornadas completas de 15 días laborables (hasta los 9 meses) aumentando este periodo en caso de extender la lactancia hasta los 12 meses sin pérdida de retribución.
- Posibilidad de adaptar la jornada y concretar sin reducirla para quienes tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad superior o igual al 33%.
- La empresa dará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos. Así como también darle la posibilidad de reducir la jornada sin que deba tener una reducción diaria de la misma, para ello la persona trabajadora concretará el horario a realizar.
- Aplicación de los permisos recogidos legalmente para dependientes de 1º grado por cáncer u otras enfermedades graves.
- Posibilitar la unión del permiso por nacimiento de hijo a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores (especialmente varones) sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa
- Licencia no retribuida o recuperable al cónyuge o pareja de hecho para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
- El padre durante ½ meses inmediatamente posteriores al disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo o acumulación del periodo de cuidado del lactante, podrá flexibilizar su jornada y

horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal siempre que haya personal en el centro de trabajo.

- Continuar revisando periódicamente, de acuerdo con lo previsto en la LPRL, la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Continuar protegiendo la situación de embarazo y maternidad, posibilitando los cambios de puesto de trabajo en caso de existir riesgo, cuando sea posible según la disponibilidad del centro de trabajo o pasar a modo de teletrabajo a tiempo completo.
- Habilitar, donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas, y en período de lactancia natural, según la normativa vigente.

## Beneficios

Air Liquide Healthcare España proporciona una gama de beneficios a sus empleados, denominados salario en especie, para darles apoyo en temas relacionados con la salud, con el pago del menú diario y con la conciliación:

- Ayudas a personal discapacitado o con capacidad disminuida
- Ayuda comida
- Seguro médico
- Calendario laboral. Flexibilidad
- Otros beneficios pactados por convenio colectivo

## 5.6. Formación y desarrollo

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022	2023
Grupo Profesional 0	669	186
Grupo Profesional 3	2.193	7.543
Grupo Profesional 4	4.307	14.273
Grupo Profesional 4 ART 44	0	202
Grupo Profesional 5	1.903	2.723
Grupo Profesional 6	4.697	5.150
Grupo Profesional 7	3.140	4.222
Grupo Profesional 8	2.066	1.311
Expatriados	0	15
Becarios	124	85
<b>Total</b>	<b>19.099</b>	<b>35.709</b>

**Tabla 25:** Nº de horas de formación impartidas en el Grupo en los ejercicios 2022 y 2023.

## 5.7. Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad es una parte integral de la cultura y la excelencia operativa del Grupo Air Liquide, ya que los riesgos de seguridad y salud forma parte de los riesgos industriales del Grupo que están asociados a los distintos productos, procesos industriales y formas de distribución en uso. Por ello, el Grupo se compromete a reducir de forma eficaz y en cualquier circunstancia la exposición de sus empleados, clientes, subcontratistas, proveedores y comunidades locales a los riesgos laborales e industriales.

El compromiso con la seguridad es total, visible y va acompañado de una vigilancia inquebrantable.

La prevención, la protección, la detección temprana y la reacción rápida están en el centro de las preocupaciones del Grupo. Este compromiso se reitera en la Declaración General de Principios de Actuación del Grupo Air Liquide. Estos Principios son compartidos con todas las entidades incluida Air Liquide

Healthcare España y están disponibles en la página web del Grupo. (<https://www.airliquide.com/group/groups-principles-action>)

Air Liquide Healthcare España, dispone de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme con la norma ISO 45001:2018 para las actividades:

- A) La producción de gases medicinales, distribución y comercialización de gases medicinales.
- B) El diseño, fabricación, instalación y mantenimiento de sistemas de distribución de gases medicinales y equipos asociados.
- C) La prestación del servicio de asistencia técnico-sanitaria domiciliaria para el tratamiento y monitorización de terapias respiratorias. El mantenimiento y distribución de equipos de electromedicina y material fungible.
- D) Los servicios de asistencia médica urgente a domicilio y servicios de enfermería urgente y programada. La atención y cuidado de pacientes paliativos.

Todas las filiales entre las que está Air Liquide Healthcare España se comprometen a lograr el objetivo de "cero accidentes", así como a la implementación del propósito de mejorar continuamente su desempeño en seguridad, ya que la seguridad es un compromiso colectivo y responsabilidad de cada individuo. Por ello es necesario que todos sean conscientes de los peligros y riesgos, aplicar las normas y cuidar a los demás, ya que todo ello contribuye a reducir el riesgo de accidentes y fortalecer la cultura de seguridad del Grupo. Para ello se toman de forma general las siguientes medidas:

Analizar todos los accidentes y extraer lecciones de ellos para evitar que vuelvan a ocurrir, con el fin de mantener la tasa más baja posible de manera continua.

Se organizan periódicamente cursos de formación en liderazgo en seguridad, de formación en el puesto de trabajo y de seguridad en la conducción.

El Grupo ha elaborado 12 Normas que Salvan Vidas. Dada su importancia, el incumplimiento de una de estas 12 reglas por parte de cualquier persona que trabaje para el Grupo Air Liquide puede dar lugar a una advertencia, o incluso a sanciones que pueden llegar a la suspensión. No se han detectado ni notificado incumplimientos de estas normas ni en 2022, ni en 2023.

Continúa llevándose a cabo la iniciativa SFR Situaciones estimadas de Riesgo en la que todos los empleados pueden registrar a partir de un código QR situaciones en las que hayan detectado un riesgo y lo puedan solucionar o dar conciencia de ello a quien pueda hacerlo. En 2023 se han registrado 246 SFR en la actividad hospitalaria y 120 en la actividad domiciliaria, es decir 366 situaciones en total. Esta práctica ha sido galardonada con un accésit en los premios VIII Innovación y Salud de Mutua Universal.

En cuanto a la comunicación, se realizan reuniones mensuales de Seguridad y se elabora un flash de seguridad, en las que se explican los accidentes e incidentes ocurridos el mes anterior a todo el personal de la empresa

En Air Liquide Healthcare España, se divide la seguridad en tres grandes grupos: Seguridad en la conducción, seguridad de procesos y seguridad laboral. A continuación, se explican las características y principales medidas de seguridad de cada una:

### **Seguridad en la conducción:**

Debido a la gran cantidad de trabajadores con vehículos de empresa, se han nombrado y formado una serie de conductores expertos denominados Master Drivers, los cuales, en cada delegación, imparten formación periódica a sus compañeros y actúan en caso de accidente o incidente ayudando a su investigación y toman acciones para evitar que vuelva a ocurrir.

También se han incorporado mejoras en la flota de vehículos para cumplir la normativa interna que exige máxima seguridad (control de fatiga, ayuda a la frenada de emergencia...).

## Seguridad de procesos;

La seguridad de procesos aborda los riesgos relacionados con las instalaciones industriales desde la producción hasta la implementación del producto. Se basa en el Sistema de gestión industrial (IMS) del Grupo Air Liquide y requiere:

- La identificación de riesgos industriales específicos para cada negocio
- Conocimiento de escenarios y sus posibles consecuencias
- La implementación de medidas de seguridad preventivas y protectoras apropiadas para cada uno de estos riesgos
- El seguimiento y análisis de riesgos relacionados con nuevas tecnologías y eventos que surgen dentro de la profesión
- Retroalimentación para facilitar el aprendizaje, la sensibilización, la promoción de una cultura de seguridad y la mejora de la prevención.
- Auto Auditorías y Auditorías internas del sistema IMS.

## Salud y Seguridad Laboral:

En Air Liquide Healthcare España la organización preventiva es un servicio de prevención mancomunado, subcontratando la vigilancia de la salud con Cualtis.

También se ofrece un servicio de asesoramiento telefónico psicológico y nutricional a todos los trabajadores, con consultas ilimitadas. En 2023 se han registrado en este servicio 25 consultas nutricionales, 77 consultas psicológicas y 30 consultas de información.

Se ofrecen reconocimientos médicos a todos los trabajadores y también se realiza una campaña de vacunación antigripal todos los años.

Los indicadores de siniestralidad son los siguientes:

SINIESTRALIDAD	HOMBRES	MUJERES
Nº de accidentes con baja laboral 2023	6	3
Nº de accidentes sin baja laboral 2023	14	11
Índice de Frecuencia 2023	6,49	5,16
Índice de Gravedad 2023	0,23	0,20
Nº de muertos por accidente laboral 2022 y 2023	0	0
Nº de enfermedades profesionales 2022 y 2023	0	0
Nº de muertes por enfermedad profesional 2022 y 2023	0	0
Nº de accidentes con baja laboral 2022	4	1
Nº de accidentes sin baja laboral 2022	17	8
Índice de Frecuencia 2022	4,58	1.81
Índice de Gravedad 2022	0,08	0,30

**Tabla 26:** Indicadores de siniestralidad.

Los índices de frecuencia y gravedad han sido calculados según las fórmulas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo español (INSHT) que son las siguientes:

- Índice de frecuencia:  $(N^{\circ} \text{ de accidentes laborales con baja} / N^{\circ} \text{ horas trabajadas}) * 10^3$
- Índice de gravedad:  $(N^{\circ} \text{ de días de baja laboral} / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}) * 10^3$

Todos los accidentes con baja laboral han sido clasificados como leves, y el principal tipo de lesión han sido heridas y lesiones superficiales debidas a accidentes como caídas, o pequeños golpes.

Los resultados se consideran muy satisfactorios en relación con el volumen de personas que trabajan en Air Liquide Healthcare España.

## **5.8. Diversidad e igualdad de oportunidades**

### **Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, con niveles específicos en función de su impacto.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

### **Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

Air Liquide Healthcare España cumple con las medidas alternativas legalmente previstas en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de noviembre.

La contratación de personas con diversidad funcional o en situación de exclusión social no sólo supone una obligación legal, sino que es uno de los compromisos más importantes que tiene la Sociedad. Air Liquide Healthcare España manifiesta día a día su compromiso con la integración socio-laboral de los colectivos más desfavorecidos colaborando con numerosas asociaciones de diversa índole y garantizando a todos sus colaboradores unas condiciones de trabajo basadas en la seguridad, en el respeto y la igualdad de las personas, en el rechazo a cualquier tipo de discriminación, en remuneraciones competitivas y conformes a los resultados y en la cultura de la diversidad, la apertura y la transparencia.

Al igual que la diversidad está completamente enraizada en la organización, la integración forma parte del ADN de la Sociedad. La integración se promueve por dos vías, la inclusión directa, como parte de su plantilla, e indirecta, a través de sus proveedores. Con el objetivo de promover la vía directa y la inserción laboral de profesionales con diferentes discapacidades, Air Liquide Healthcare España puso en marcha el proyecto Handiversity, un proyecto de todos y para todos que se lleva a cabo a nivel europeo.

En este proyecto se desarrollan diversas iniciativas de apoyo a este colectivo, ayudas económicas para colaborar en los gastos que pueda generar la situación personal de estos profesionales, días de libre disposición para la gestión de citas médicas o trámites que tengan que realizarse...iniciativas que contribuyen a lograr nuestro principal objetivo, empoderar y promover la inclusión laboral de profesionales discapacitados.

Así, para empleados con certificado de discapacidad, Air Liquide Healthcare España ofrece una política de beneficios sociales con varias medidas:

Ayuda económica anual de 500 euros / año para cubrir el coste de medicamentos, pruebas, traslados, adaptaciones de espacios, etc.

Dos días de libre disposición para realizar gestiones médicas o de otro tipo que el empleado pudiera necesitar.



## Planes de Igualdad establecidos

El diseño e implementación de un **Plan de Igualdad** en el ámbito laboral es esencial para fomentar un entorno **inclusivo y equitativo** dentro la empresa. Se basa en una serie de principios **clave y características distintivas** que guían todas las medidas y acciones destinadas a promover **la igualdad de género** en la Sociedad.

El Plan de Igualdad se organiza de tal manera que mantiene la siguiente estructura:

- **Alcance:** El plan está diseñado para toda la plantilla, no se dirige exclusivamente a las mujeres.
- **Transversalidad de género:** Incorpora la perspectiva de género como un principio fundamental en todas las políticas y en todos los niveles de gestión de la empresa.
- **Participación:** Promueve la participación a través del diálogo y la colaboración de todas las partes involucradas, incluyendo la dirección, la representación social y el conjunto de la plantilla.
- **Prevención:** Es un plan preventivo que elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por motivos de género.
- **Adaptabilidad:** Se caracteriza por su coherencia interna, dinamismo y disposición a adaptarse a los cambios según las necesidades que surjan a partir de su seguimiento y evaluación.
- **Compromiso:** Surge del compromiso de la empresa, que garantiza los recursos necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación.

Los objetivos de un Plan de Igualdad constituyen los pilares sobre los cuales se construye la **cultura organizacional inclusiva y equitativa** de Air Liquide Healthcare España. Estos objetivos son la base para la implementación de acciones y medidas encaminadas a **promover la igualdad de género en el entorno laboral**. Se considera esencial comprender su importancia y su papel fundamental en la transformación de la empresa hacia un lugar donde mujeres y hombres puedan desarrollarse y contribuir plenamente. Los objetivos establecidos demuestran la relevancia y el alcance de los compromisos del Plan de Igualdad, destacando su papel en la creación de un **ambiente laboral justo y equitativo para todas las personas trabajadoras**.

Los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad de la Sociedad son los siguientes:

- Promover una cultura corporativa basada en la igualdad que abarque todos los aspectos de la empresa.
- Garantizar el acceso equitativo al empleo para mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- Facilitar la participación de mujeres y hombres en todas las categorías y áreas de la organización.
- Impartir formación y sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras, adaptando los niveles según su impacto.
- Asegurar la equidad salarial para trabajos de igual valor.
- Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar.
- Promover el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de género en el lugar de trabajo.
- Garantizar condiciones laborales específicas para mujeres que sean víctimas de violencia de género.
- Integrar la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

## Política contra todo tipo de discriminación

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato) sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En el Marco del Plan de Igualdad, se ha establecido y asumido como principio básico de conducta profesional para toda la plantilla el compromiso con la diversidad y con unas condiciones de trabajo respetuosas, el cual implica que:

- Queda prohibida todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.
- No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional.

### **Medidas adoptadas para promover el empleo**

- Incorporar en el manual de acogida de la empresa un apartado sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades de la empresa e información sobre el Plan de Igualdad, así como adjuntar una copia del Plan de igualdad a las nuevas incorporaciones.
- Revisar que en las descripciones de puestos las competencias solicitadas en la oferta de empleo no existen discriminaciones directas o indirectas, asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)
- Revisar los puestos de trabajo para detectar posibles barreras para el acceso de la mujer a los puestos de trabajo, empezando por los puestos de trabajo del grupo 3 y 8.
- Realizar una revisión para confirmar que se utiliza un lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
- Elaborar guía de entrevista de selección sin sesgo de género para distribuir entre personas que participan en procesos de selección en la entidad y sirva de referencia de buenas prácticas en selección.
- Disponer periódicamente del análisis sobre las incorporaciones.
- La empresa se compromete a comunicar a las empresas colaboradoras su compromiso con tener un procedimiento de reclutamiento con candidaturas equilibradas entre mujeres y hombres.

### **Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo**

- Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.
- Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas.
- Realizar un diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.
- Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento. Entrega del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género.
- Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. con contenido sexista y estereotipado de mujeres y hombres.
- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a los delegados y delegadas y al equipo directivo y con personas a cargo en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Realizar y difundir una guía entre la plantilla y documento marco que recoja los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras acordadas e incluidas como establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género, incluyendo los posibles contactos en los diferentes centros de la empresa.
- Realizar una campaña de sensibilización a la plantilla.
- Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

## **6. Desempeño social externo**

### **6.1. Comunidad local**

Air Liquide Healthcare España tiene un fuerte compromiso social, participando en actividades de mecenazgo que persiguen un interés general. Por este motivo, Air Liquide Healthcare España ha seguido realizando aportaciones dinerarias, bajo el concepto de donaciones o convenios de colaboración por importe de 308.350€ (209.471€ en 2022), siendo en su mayoría aportaciones a fundaciones, asociaciones u organizaciones sanitarias.

Asimismo, Air Liquide Healthcare España es una compañía asociada a la Federación Española de Empresas de Tecnología Sanitaria (FENIN), cuya misión es agrupar a las empresas españolas de este sector, coordinar y defender sus intereses generales y ostentar su representación ante las autoridades autonómicas, nacionales y europeas.

### **6.2. Protección de los consumidores**

La Sociedad tiene la misión de “liderar la transformación de Healthcare, desarrollando un equipo dispuesto a asumir nuevos retos en entornos complejos y posicionarse como referente de sus clientes, con los que construyen relaciones de confianza basadas en la innovación y la atención personalizada”. Así como su visión de “acompañar a las personas en sus momentos vitales, aportando soluciones sostenibles e ilusionantes que crean el futuro healthcare”. Por ello, en ese sentido se comprometen a:

- Entender y satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, a través de una mayor aproximación a sus clientes, pacientes, prescriptores e instituciones para asegurar la calidad de sus productos y servicios;
- Aplicar una metodología basada en la eficiencia continua de forma que se asegure la calidad de los productos y servicios bajo el principio de desarrollo sostenible;
- Contribuir a la seguridad de los pacientes en la utilización de las terapias suministradas;
- Anticipar las necesidades y expectativas de sus clientes, con soluciones innovadoras.

De acuerdo con los productos que se comercializan orientados al ámbito sanitario, para los cuales existe una regulación restrictiva, es esencial para ellos asegurar la calidad y seguridad de los productos que suministran. Para ello:

- Certificación con la norma ISO 9001:2015 de sistema de gestión de calidad para:
  - La producción de gases medicinales.
  - La distribución y comercialización de gases medicinales.
  - El diseño de sistemas de distribución de gases medicinales y equipos asociados.
  - La fabricación, instalación y mantenimiento de sistemas de distribución de gases medicinales y equipos asociados.

- La prestación del servicio de asistencia técnico-sanitaria domiciliaria para el tratamiento y monitorización de terapias respiratorias. El mantenimiento y distribución de equipos de electromedicina y material fungible.
- Los servicios de asistencia médica urgente a domicilio y servicios de enfermería urgente y programada. La atención y cuidado de pacientes paliativos.
- La importación y distribución de productos sanitarios y de diagnóstico "in vitro" para el tratamiento de la diabetes (bombas de insulina, monitores continuos de glucosa y test de diagnóstico).
- Certificación con la norma ISO 13485 para:
  - a) el almacenamiento, distribución, limpieza y desinfección en la reutilización de los dispositivos/equipos médicos específicos de las terapias respiratorias domiciliarias.
  - b) la importación y distribución de productos sanitarios y de diagnóstico "in vitro" para el tratamiento de la diabetes (bombas de insulina, monitores continuos de glucosa y test de diagnóstico).
- Certificación con la norma ISO 13485 para:
  - La producción, venta y distribución de gases licuados para uso médico.
  - El diseño, fabricación, instalación y mantenimiento de sistema de distribución de gases medicinales.
  - La venta y distribución de gases medicinales, equipamiento hospitalario (respiratorio y ventilación, cabeceros, brazos de quirófano, criogénicos y criopreservación).
- Autorizaciones de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) como laboratorios farmacéuticos, así como de los certificados de cumplimiento GMP (Good manufacturing practices).
- En la actividad medgas, a nivel de Productos Sanitarios, son fabricantes e importadores para lo cual se dispone de la correspondiente licencia previa de fabricantes e importadores emitida por la AEMPS, y del certificado de marcado CE de los productos Quiruxal (CO<sub>2</sub>) y Nitrógeno Líquido Producto Sanitario.
- Están a disposición de sus clientes y pacientes de forma pública en su página web, todas las fichas de seguridad de sus productos con el fin de comunicar los peligros de los mismos, así como el correcto manejo y almacenamiento

Air Liquide Healthcare España actúa ante las reclamaciones de sus clientes/pacientes que pueden ser recibidas por los diferentes medios que disponen (teléfono, e-mail, carta, sitio web, libros de reclamaciones, etc.) siguiendo procedimientos específicos de Gestión de reclamaciones en los que se definen la sistemática para su tratamiento.

Esta gestión de las reclamaciones se realiza con distintas herramientas en función de la actividad (homecare o medgas). Las reclamaciones recibidas son registradas en el sistema correspondiente, siendo analizadas por los Dptos. establecidos en función del tipo de reclamación recibida (Logística, Compras, Regulatorio (medicamento o producto sanitario), facturación, etc.), estableciendo medidas correctivas o preventivas si corresponde. La resolución de las reclamaciones se comunica siempre a los pacientes o clientes.

En el caso de los medicamentos y los productos sanitarios fabricados por Air Liquide Healthcare España S.L., tras el análisis de la información recibida puede ser necesario comunicar la incidencia a la Agencia Española del Medicamento y Productos Sanitarios o al Organismo Notificado según proceda conforme a lo indicado en el procedimiento que disponemos de "Retirada de producto".

En el caso de los productos sanitarios fabricados, distribuidos o importados, se sigue lo establecido en el procedimiento "Vigilancia de Productos Sanitarios". Cuando reciben alertas sanitarias de productos sanitarios que distribuyen o importan, siguen lo indicado en los documentos recibidos de los fabricantes.

- En 2023 se ha observado un incremento en las reclamaciones relacionadas con los productos fabricados por Air Liquide Healthcare. En el año 2022 se reportaron 3 en total y en el año 2023 14: 12 de ellas relacionadas con el producto Quiruxal (7 en España y 5 en Portugal) y 2 debidas a los rangers de Nitrógeno Producto Sanitario. Todas ellas se han analizado.
- En la actividad Home Healthcare se han recibido 347 reclamaciones en 2023 (239 en 2022) relacionadas con la actividad de Terapias Respiratorias Domiciliarias. Las principales causas son el retraso en las revisiones y los retrasos en las entregas de equipos/material. Por terapia, las reclamaciones se concentran sobre todo en CPAP y en concentradores fijos y portátiles. Se mantiene la tendencia al alza del año 2022. Las reclamaciones externas (las que vienen desde los Servicios de Salud y organismos oficiales), son las que experimentan un crecimiento mayor.
- En la actividad Medgas se han recibido 212 reclamaciones en 2023 de clientes frente a las 254 del año 2022.

No han surgido problemas que hayan generado alertas sanitarias con los productos sanitarios que fabrican ni el año 2022 ni el año 2023.

### 6.3. Información fiscal

Se presentan a continuación la información fiscal relativa los ejercicios 2023 y 2022:

PAÍS	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023
España	17.936.753	22.972.320

**Tabla 27:** Resultado antes de impuestos obtenidos por país en los ejercicios 2022 y 2023.

	2022	2023
<b>Impuesto sobre beneficios (*)</b>	8.121.042,24	8.287.388
<b>Pagos a cuenta realizados</b>	8.844.113,50	8.017.616
<b>Importe pendiente de pago</b>	444.510,05	269.772

**Tabla 28:** Impuesto sobre beneficios por país en los ejercicios 2022 y 2023

(\*) Incluye el movimiento de Impuestos Diferidos que no afectan al pago.

	2022	2023
<b>PAÍS</b>	<b>Importe Subvenciones Recibidas</b>	<b>Importe Subvenciones Recibidas</b>
España	8.988	77.272
<b>Total</b>	<b>8.988</b>	<b>77.272</b>

**Tabla 29:** Subvenciones públicas recibidas del Grupo en 2022 y 2023.

**ANEXO 1: Tabla índice de contenidos reportados en el EINFC de Air Liquide Healthcare España S.L.**

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
<b>Elaboración del informe</b>	Elaboración del informe con criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	2-29 2-2 2-3 2-5 3-2	Enfoque para la participación de los grupos de interés Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto Verificación externa Lista de temas materiales	1. Perfil de la memoria 1.1 Análisis de materialidad 1.2 Alcance de la memoria
<b>Descripción del modelo de negocio</b>	Entorno empresarial	2-1 2-6 2-28	Detalles organizacionales Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales Afiliações a asociaciones	1. Perfil de la memoria 2. Perfil de la Organización 5.4 Relaciones sociales
	Organización y estructura	2-9	Estructura de gobernanza y composición	2. Perfil de la Organización
	Mercados en los que opera	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.1 Perfil de las diferentes actividades
	Objetivos y estrategias	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.1 Perfil de las diferentes actividades
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1 Análisis de materialidad
<b>Descripción de las políticas</b>	Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	2-23 2-25	Compromisos y políticas Procesos para remediar los impactos negativos	3. Políticas y estrategia
<b>Resultados de las políticas</b>	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	2-25 3-3	Procesos para remediar los impactos negativos Gestión de los temas materiales	2.3. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2022
<b>Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo</b>	Gestión de dichos riesgos	2-23	Compromisos y políticas	1.1. Análisis de materialidad
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal	2-23	Compromisos y políticas	1.1. Análisis de materialidad
<b>Enfoque de gestión</b>	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-23	Compromisos y políticas	3.3 Políticas
		2-27	Cumplimientos de la legislación y normativas	4.4 Cumplimiento normativo ambiental
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica	3-3	El enfoque de gestión y sus componentes	A lo largo del apartado "4. Desempeño ambiental".
		305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	4.3 Emisiones atmosféricas.

<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	306 - 3	Residuos generados	4.2 Generación de residuos
		306-4	Residuos no destinados a eliminación	4.2 Generación de residuos
		306-5	Residuos destinados a eliminación	4.2 Generación de residuos
		-	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No se llevan a cabo acciones relacionadas con esta materia al no ser de aplicación.
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso	301 - 1	Materiales utilizados por peso o volumen	4.1 Consumo de materiales.
<b>Empleo</b>	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	2-6 2-7 401-1 405-1 b) 202-2	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales Empleados Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal Diversidad de órganos de gobierno y empleados Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	5.1 Empleo
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 401-1	Empleados Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	5.1 Empleo
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 401-1	Empleados Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	5.1 Empleo
	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 b) en lo relativo a despidos	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	5.1 Empleo
	Remuneraciones medias y evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional	2-19 2-20 405-2	Políticas de remuneración Proceso para determinar la remuneración Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	5.1 Empleo
	Brecha salarial	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	5.1 Empleo
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad	2-19 2-20 405-2	Políticas de remuneración Proceso para determinar la remuneración Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	5.1 Empleo
	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			5.1 Empleo
	Políticas de desconexión laboral			5.2 Organización del trabajo
	Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.1 Empleo

<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	2-7 2-8 401-2	Empleados Trabajadores que no son empleados Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.2 Organización del trabajo 5.5 Medidas de conciliación y beneficios sociales
	Número de horas de absentismo	403-9	Lesiones por accidente laboral	5.3 Absentismo
	Medidas de conciliación	401-2 401-3 201-3	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal Permiso parental Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	5.2 Organización del trabajo 5.5 Medidas de conciliación y beneficios sociales
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403 - 1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403 - 2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403 - 3	Servicios de salud en el trabajo	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403 - 4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403 - 5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403 - 6	Fomento de la salud de los trabajadores	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403 - 7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403 - 9	Lesiones por accidente laboral	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403 - 10	Dolencias y enfermedades laborales	5.7 Seguridad y salud en el trabajo	
<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar consultar al personal y negociar con ellos	2-30 402-1 403-1 407-1	Convenios de negociación colectiva Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	5.4 Relaciones sociales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 407-1	Convenios de negociación colectivo Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	5.4 Relaciones sociales
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	2-30	Convenios de negociación colectivo	5.4 Relaciones sociales
<b>Formación</b>	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	5.6 Formación y desarrollo
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades



	Planes de igualdad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
	Medidas adoptadas para promover el empleo	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
<b>Corrupción y soborno</b>	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	-	6.1 Comunidad local.
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Acciones de asociación o patrocinio	2 - 28	Afiliación a asociaciones	6.1 Comunidad local.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	413 - 1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas	6.1 Comunidad local.
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416 - 1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	6.2 Protección de los consumidores
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416 - 2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de los productos y servicios	6.2 Protección de los consumidores
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	6.3 Información fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	6.3 Información fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	6.3 Información fiscal

**ANEXO 2: Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el “2023 Universal Registration Document de L’AIR LIQUIDE S.A.”**

Información a reportar Ley 11/2018		Páginas
<b>Elaboración del informe</b>	Elaboración del informe con criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	6, 370
<b>Descripción del modelo de negocio</b>	Entorno empresarial	21 – 37
	Organización y estructura	128-130
	Mercados en los que opera	13
	Objetivos y estrategias	17 – 68
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	72-83
<b>Descripción de las políticas</b>	Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	72-83
<b>Resultados de las políticas</b>	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	90-126
<b>Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo</b>	Relaciones comerciales	72 – 83
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos	72 – 83
	Gestión de dichos riesgos	72 – 83
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal	72 – 83
<b>Enfoque de gestión</b>	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	38-43,66-68,324,326,356,393,89
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica	317,323,337,339
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	332,338
<b>Uso sostenible de recursos</b>	Consumo de agua y suministro de agua	22,94,119,120,317,335,397,408
	Consumo directo e indirecto de energía	397
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	42,58,64,65,115,118,144,242,317,324,326
	Uso de energías renovables	397
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de emisiones de GEIs	393-395
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	317,323,337,339
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios	317,323,337,339

<b>Biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	317,331, 335-339
<b>Empleo</b>	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	Empleados por sexo – 399, 430-431
	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	Remuneración de Consejo del Grupo - 280
	Políticas de desconexión laboral	101, 372
	Empleados con discapacidad	Se indica el porcentaje – 431
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	325, 399
	Número de horas de absentismo	Se indica el ratio - 400
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-110,341-342
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	343,399
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	343
<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar consultar al personal y negociar con ellos	386-389
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	346
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación	123, 400
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	248-349
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	100, 346-347
	Planes de igualdad	346-347
	Medidas adoptadas para promover el empleo	346-347
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	95
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	248-349
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	82, 96-100 y 346
<b>Derechos humanos</b>	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	96-103
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	252-353, 389-395
	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	252-353, 389-395
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	252-353, 389-395
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	252-353, 389-395
	Abolición efectiva del trabajo infantil	95

<b>Corrupción y soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	349-351
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	349-351
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	349-351
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	144,345,372, 389
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	144,345,372, 389
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	121-124, 384
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	121-124, 384

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE  
INFORMACION NO FINANCIERA COMPLEMENTARIA DE AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA S.L.  
DEL EJERCICIO 2023**

A los Accionistas de Air Liquide Healthcare España, S.L.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Complementario (en adelante EINFC) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA S.L. (en adelante AIR LIQUIDE HEALTHCARE o la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2023 de la Sociedad.

El contenido del Informe de Gestión incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la “Tabla de referencia de contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario y contenidos GRI” incluida en el Anexo I del mencionado Estado de Información No Financiera Complementario.

#### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINFC incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de AIR LIQUIDE HEALTHCARE. El EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado en el apartado “1. Perfil de la Memoria” contenido en el Estado de Información No Financiera Complementario

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

Los Administradores del Grupo 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 EINFC.

#### **Nuestra independencia y gestión de la calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre 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 y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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<sup>5</sup>. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINFC, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINFC 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 EINFC del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFC del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINFC del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINFC con la incluida en las cuentas anuales de la Sociedad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

### **Conclusión**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINFC de AIR

LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado “1. Perfil de la Memoria” contenido en el citado EINF.C.

### **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.

PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above a horizontal line.

---

Sergio Díaz

16 de julio de 2024