

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE
INFORMACION NO FINANCIERA COMPLEMENTARIA DE AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA S.L.
DEL EJERCICIO 2024**

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 2024, de AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA S.L. (en adelante AIR LIQUIDE HEALTHCARE o la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2024 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 realizado⁵. 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 2024 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 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINFC del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2024 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 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados 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

28 de julio de 2025

AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA, S.L.

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO
CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO ANUAL TERMINADO
EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

Índice

1. Perfil de la memoria	3
1.1. Análisis de doble materialidad	3
1.2. Alcance de la memoria.....	5
2. Perfil de la Organización	5
2.1. Perfil de las diferentes actividades	5
2.2. Estructura organizativa y órganos de gobierno	5
2.3. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2024	6
3. Políticas y estrategia	6
3.1. Misión, visión y valores	6
3.2. Estrategia	6
4. Desempeño ambiental	7
4.1. Consumo de materiales	8
4.2. Generación de residuos	8
4.3. Emisiones atmosféricas	9
4.4. Cumplimiento normativo ambiental.....	9
5. Desempeño social interno.....	9
5.1. Empleo	9
5.2. Organización del trabajo	14
5.3. Absentismo	14
5.4. Relaciones sociales	14
5.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales.....	14
5.6. Formación y desarrollo.....	21
5.7. Seguridad y salud en el trabajo	21
5.8. Diversidad e igualdad de oportunidades.....	23
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 “2024 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 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 “2024 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 2024 Universal Registration Document de L’AIR LIQUIDE S.A.”.

El presente EINFC correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 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 doble 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.

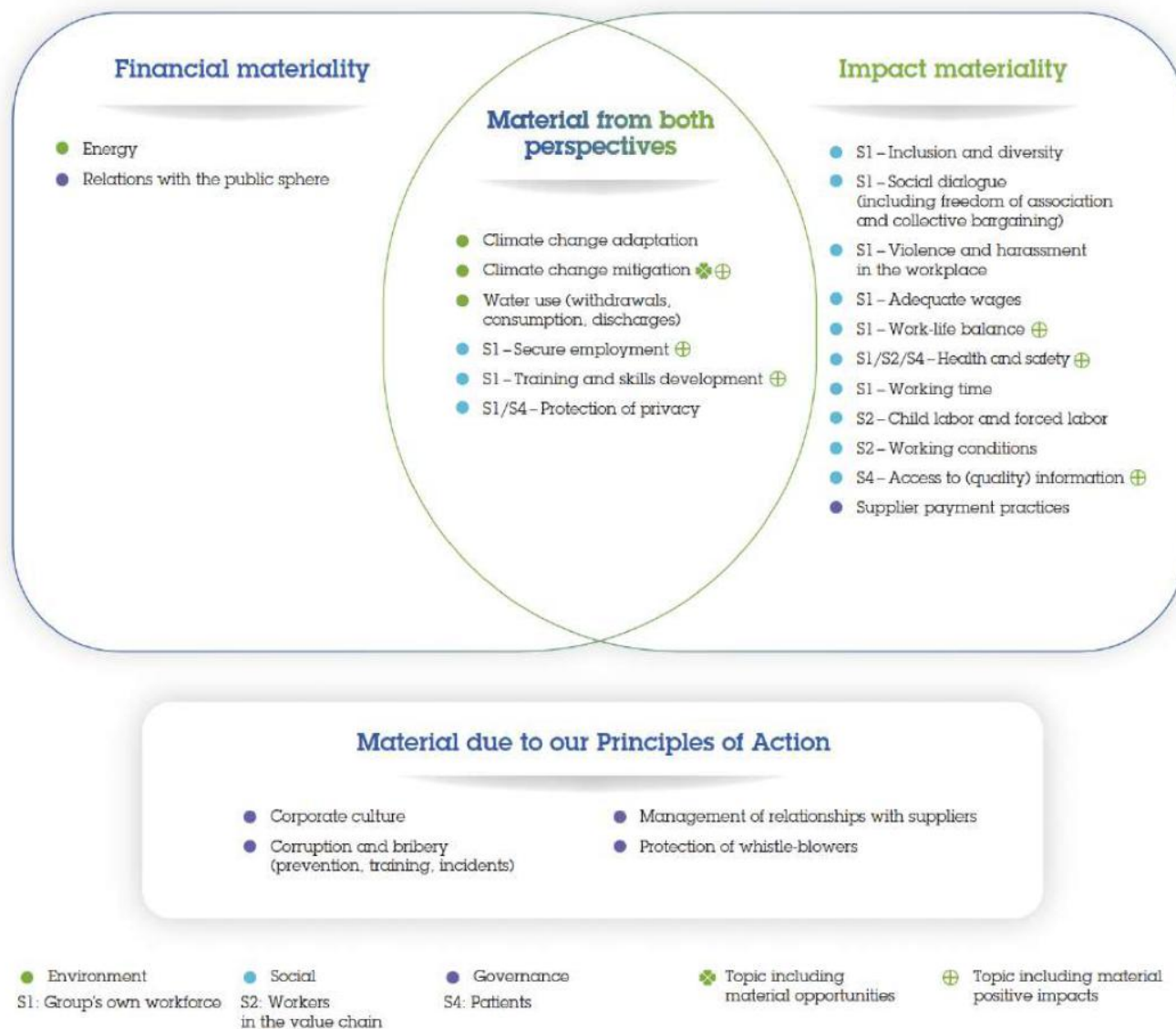
El compromiso con las partes interesadas es un área prioritaria en la estrategia de desarrollo sostenible del Grupo y se materializa en el Nuevo Plan estratégico ADVANCE, de implementación hasta el año 2025 en el que se incluyen objetivos no financieros, de los cuales, uno de ellos es la descarbonización del planeta. Así mismo, se encuentra implementado el programa ACT, el cual define la hoja de ruta de sostenibilidad del grupo junto con el 2024 Sustainability Report.

Por último, en 2024, el Grupo realizó una evaluación de doble materialidad que permitió la identificación de 62 impactos, riesgos y oportunidades significativos de un total de 122 identificados.

Este doble enfoque ha considerado dos perspectivas clave:

- Materialidad financiera: Se ha evaluado cómo los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza afectan a la posición financiera, estrategia empresarial y creación de valor del Grupo.
- Materialidad de impacto: Se ha analizado cómo las actividades, productos y servicios del Grupo generan impactos significativos en el medio ambiente, la sociedad y la economía.

Como resultado de este análisis se han identificado los siguientes temas materiales:



Con base en los temas de sostenibilidad identificados como materiales, el Grupo determinó la información que se requiere conforme a la CSRD. La relevancia de esta información fue evaluada a nivel de cada tema por el experto interno encargado, tomando en cuenta tanto su pertinencia en relación con el tema correspondiente como su utilidad para la toma de decisiones de los usuarios del Informe de Sostenibilidad.

Un pequeño porcentaje de la información vinculada a temas materiales fue considerada no material desde el punto de vista informativo. Esta información se refiere a los siguientes temas:

- producción de electricidad renovable;
- créditos de carbono y eliminación del carbono;
- el porcentaje de emisiones de GEI cubiertas por el mecanismo interno de tarificación del carbono;
- agua almacenada;
- empleados con horas no garantizadas;
- la relación entre la remuneración total anual de la persona mejor pagada individuo con respecto a la mediana de la remuneración total anual de todos los empleados;
- el importe de las multas y sanciones resultantes de incidentes relacionados con el trabajo.

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.
- El comercio al por mayor y al por menor de instrumentos, dispositivos y consumibles, destinados para su empleo en el diagnóstico y tratamiento médico de la diabetes.

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 las sociedades dominantes directas 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 2024

Los principales indicadores son:

Indicador	
Toneladas de residuos peligrosos	212,48
Toneladas de materias consumidas	77.874,02
% Mujeres	44%
% Mujeres con Contrato Indefinido	99,76%
% Contratos indefinidos	99,79%
Número de personas empleadas	954
Accidentes de Trabajo con baja	5

Tabla 2: Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2024

3. Políticas y estrategia

Air Liquide Healthcare España posee una Política extensiva a todas sus actividades, basada en líneas de orientación del Grupo 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, entre otros), 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, con el fin de combatir los efectos del cambio climático.
- 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 2024, Air Liquide Healthcare España ha tenido unos gastos medioambientales de 47.918,79 € (en 2023 de 45.200,84 y en 2022 de 18.916,24 €) principalmente destinados a:

- Gestión de residuos.
- Cuotas derivadas de las responsabilidades como productor de producto (declaraciones de puesta en el mercado de RAEEs, pilas y baterías, cuota adhesión SCRAP envases). Cuota adhesión Recyclia envases. Declaración trimestral de Pilas y baterías
- Declaración trimestral de aparatos eléctricos y electrónicos
- Auditorías correspondientes a la ISO 14001
- Herramientas de gestión de residuos y de legislación. (Ecogestor residuos y Ecogestor Legislación)

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 2024 se han renovado 14 coches del Comité de Dirección y se ha realizado la instalación de un nuevo punto de recarga con un coste de 945 € sin IVA. En 2024 se ha realizado una mejora ambiental en el centro de Moncada 2, en el que se han cambiado las luminarias del techo de la nave, por LED. Se ha considerado inversión y el importe ha sido de 1.995,50 € sin IVA.

La energía eléctrica de todos los centros de trabajo tiene como origen energía renovable. El contrato es con Repsol.

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)	2022	2023	2024
Nitrógeno líquido	20.167,19	20.339,87	21.243,19
Oxígeno líquido	59.138,11	55.525,04	56.006,31
Protóxido de nitrógeno	212,53	184,70	274,31
Dióxido de carbono	235,92	286,31	350,21
Consumo total	79.753,76	76.335,92	77.874,02

Tabla 3: Consumo de materiales.

Como es posible observar, la cantidad de materiales consumidos ha ascendido con respecto a 2023. Comparando los datos con los de 2023, todos los materiales han aumentado su consumo. Sin embargo, si se compara con los datos de 2022, todos los datos han aumentado, a excepción del oxígeno líquido, el cual sigue siendo inferior.

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 2024 un 89,63% 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 2024 se puede considerar que han sido el papel y envases de cartón con un 52,33%, el plástico y envases de plástico con un 13,68% y los residuos sólidos urbanos con un 11,57%. 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 2024, comparado con 2023 y 2022, desglosado según su destino final.

GENERACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS	2022	2023	2024
Residuos peligrosos (toneladas)	233,63	210,42	212,48
Residuos peligrosos a eliminación (toneladas)	7,83	15,98	16,46
% de residuos peligrosos a eliminación	3,35%	7,59%	7,75%
Residuos peligrosos a valorización (toneladas)	225,80	194,44	196,02
% de residuos peligrosos a valorización	96,65%	92,41%	92,25%

Tabla 4: Generación de residuos peligrosos.

GENERACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS	2022	2023	2024
Residuos no peligrosos (toneladas)	142,75	157,89	187,45
Residuos no peligrosos a eliminación (toneladas)	12,72	33,60	36,27
% de residuos no peligrosos a eliminación	8,91%	21,28%	19,35%
Residuos no peligrosos a valorización (toneladas)	130,03	124,29	151,18
% de residuos no peligrosos a valorización	91,09%	78,72%	80,65%

Tabla 5: Generación de residuos no peligrosos.

Durante el ejercicio 2024, se ha registrado un ligero incremento del 1% en la generación de residuos peligrosos en comparación con el año anterior. No obstante, este volumen continúa siendo inferior al reportado en 2022, lo que refleja una evolución positiva en el control y gestión de este tipo de residuos. Los porcentajes de valorización y eliminación se han mantenido estables respecto a 2023, lo cual evidencia una continuidad en las buenas prácticas de tratamiento.

En cuanto a los residuos no peligrosos, se ha observado un aumento en la cantidad generada, situándose por encima de los valores registrados en 2022 y 2023. Sin embargo, cabe destacar que los porcentajes de valorización han mejorado respecto a 2023, lo que demuestra un avance significativo en las estrategias de economía circular y aprovechamiento de recursos.

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 2024.

5. Desempeño social interno

5.1. Empleo

Los datos aportados en el presente apartado se corresponden con datos de plantilla de los ejercicios 2024 y 2023 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)	2023 ^(*)	2024
Hombres	533	534
Mujeres	385	420
Total	918	954

Tabla 6: Plantilla a 31/12/2023 y 31/12/2024 por país y sexo.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD	2023 ^(*)	2024
< 30 años	105	108
30 años - 50 años	622	642
> 50 años	191	204
Total	918	954

Tabla 7: Plantilla a 31/12/2023 y 31/12/2024 por edad.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023 ^(*)	2024
Grupo Profesional 0	11	10
Grupo Profesional 3	285	302
Grupo Profesional 4	332	346
Grupo Profesional 4 art. 44	6	8
Grupo Profesional 5	62	61
Grupo Profesional 6	124	129
Grupo Profesional 7	66	69
Grupo Profesional 8	28	25
Expatriados	4	4
Total	918	954

Tabla 8: Plantilla a 31/12/2023 y 31/12/2024 por categoría profesional.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO	2023 ^(*)	2024
Indefinido Tiempo Completo	865	889
Indefinido Tiempo Parcial	51	63
Temporal Tiempo Completo	1	2
Temporal Tiempo Parcial	1	0
Total	918	954

Tabla 9: Plantilla a 31/12/2023 y 31/12/2024 por modalidad de contrato.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

- Promedio anual de contratos:

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO	2023 ^(*)		
	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido Tiempo Completo	508,5	338,0	846,5
Indefinido Tiempo Parcial	8,2	43,0	51,2
Temporal Tiempo Completo	0,3	0,4	0,6
Temporal Tiempo Parcial		1,0	1,0
Total	516,9	382,5	899,4

Tabla 10: Promedio anual de contratos por modalidad de contrato de trabajo y sexo del ejercicio 2023

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido Tiempo Completo	524,1	360,4	884,5
Indefinido Tiempo Parcial	10,1	50,1	60,1
Temporal Tiempo Completo	0,4	1,8	2,2
Temporal Tiempo Parcial	0,0	0,0	0,0
Total	534,6	412,3	946,9

Tabla 11: Promedio anual de contratos por modalidad de contrato de trabajo y sexo del ejercicio 2024

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD	2023 ^(*)			
	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Total
Indefinido Tiempo Completo	87,9	576,7	181,9	846,5
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
Total	90,1	616,1	193,2	899,4

Tabla 12: Promedio anual de contratos por modalidad de contrato de trabajo y edad del ejercicio 2023.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD	2024			
	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Total
Indefinido Tiempo Completo	97,1	589,3	198,1	884,5
Indefinido Tiempo Parcial	5,3	41,6	13,3	60,1
Temporal Tiempo Completo	0,4	1,8	0,0	2,2
Temporal Tiempo Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	102,7	632,7	211,4	946,9

Tabla 13: Promedio anual de contratos por modalidad de contrato de trabajo y edad del ejercicio 2024.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023 ^(*)								
	G0	G3	G4	G4 art. 44	G5	G6	G7	G8	Total
Indefinido Tiempo Completo	12,7	231,0	320,1	6,9	61,3	119,8	65,7	29,0	846,6
Indefinido Tiempo Parcial	0,0	44,3	5,9	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	51,2
Temporal Tiempo Completo	0,0	0,0	0,4	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,6
Temporal Tiempo Parcial	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Total	12,7	276,3	326,5	6,9	61,6	119,8	66,7	29,0	899,4

Tabla 14: Promedio anual de personas por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional del ejercicio 2023.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024									
	G0	G3	G4	G4 art. 44	G5	G6	G7	G8	Expatriados	Total
Indefinido Tiempo Completo	9,8	245,1	336,4	6,8	63,3	124,5	67,6	26,8	4,2	884,5
Indefinido Tiempo Parcial	0,0	53,7	4,6	0,4	0,4	0,0	1,0	0,0	0,0	60,1
Temporal Tiempo Completo	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	2,2
Temporal Tiempo Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	9,8	298,9	342,8	7,2	63,6	124,9	68,6	26,8	4,2	946,9

Tabla 15: Promedio anual de personas por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional del ejercicio 2024.

- **Número de despidos en el año:**

DESPIDOS POR SEXO	2023 ^(*)	2024
Hombres	18	16
Mujeres	15	11
Total	33	27

Tabla 16: Nº de personas despedidas por sexo.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

DESPIDOS POR EDAD	2023 ^(*)	2024
< 30 años	3	8
30 años - 50 años	21	10
> 50 años	9	9
Total	33	27

Tabla 17: Nº de personas despedidas por edad.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023 ^(*)	2024
Grupo Profesional 0	0	1
Grupo Profesional 3	17	9
Grupo Profesional 4	9	11
Grupo Profesional 5	0	1
Grupo Profesional 6	4	4
Grupo Profesional 7	2	1
Grupo Profesional 8	1	0
Total	33	27

Tabla 18: Nº de personas despedidas por categoría profesional.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como "Becarios".

En la siguiente tabla se muestra la distribución de personas con discapacidad durante 2023 y 2024:

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	2023 ^(*)	2024
Total	12	15

Tabla 19: N° personas con discapacidad.

(*) Los datos referidos a 2023 han sido modificados, excluyendo los trabajadores categorizados como “Becarios”.

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

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	2023 ^(*)	Brecha Salarial	2024	Brecha Salarial
Hombres	36.773 €	-1%	38.844	6%
Mujeres	37.202 €		36.619	

Tabla 20: Remuneración media por sexo y brecha salarial.

(*) Se han modificado los datos del 2023, excluyendo la remuneración de la alta dirección (Grupo 0 y 8) y a los becarios.

Conforme a lo acordado en el Plan de Igualdad, se llevan a cabo distintas Auditorías Retributivas 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. La última de las auditorías llevada a cabo es del año 2022, mientras que en estos momentos se está llevando a cabo las correspondientes al año 2023 y 2024.

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	2023 ^(*)	2024
< 30 años	30.019	29.843
30 años - 50 años	36.501	37.326
> 50 años	43.543	45.139

Tabla 21: Remuneración media por edad.

(*) Se han modificado los datos del 2023, excluyendo la remuneración de la alta dirección (Grupo 0 y 8).

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023 ^(*)	2024
Grupo Profesional 3	28.488	26.787
Grupo Profesional 4	33.027	32.016
Grupo Profesional 4 art. 44	29.247	28.349
Grupo Profesional 5	40.012	42.397
Grupo Profesional 6	53.221	59.846
Grupo Profesional 7	63.584	72.797
Expatriados	0	68.302

Tabla 22: Remuneración media por categoría profesional.

(*) Se han modificado los datos del 2023, excluyendo la remuneración de la alta dirección (Grupo 0 y 8).

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 (Grupo 8 y 0)	2023 ^(*)		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivos del Grupo	138.284	135.310	171.002	173.163

Tabla 23: Remuneración Media de los directivos de la sociedad

(*) Se incluye la distribución por sexo de la alta dirección del año 2023.

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 2023 y 2024:

HORAS DE ABSENTISMO TOTALES	2023	2024
En base a una jornada media de 8h	97.776	116.843

Tabla 24: Horas de absentismo de los ejercicios 2023 y 2024.

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.

Air Liquide Healthcare España cuenta con la certificación que refleja que la Sociedad es un “Gran Lugar para Trabajar” emitida por parte de la consultora Great Place to Work, el cual tiene una vigencia desde enero del 2023 a enero de 2024.

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, Air Liquide Healthcare ha implementado 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 2024

- ✓ 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
- Póliza de seguro de vida

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
- Voluntariado corporativo con Vendredi. (Permiso de 4 horas de tiempo remunerado al año)

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

- Seguro de vida
- Calendario laboral. Flexibilidad
- Otros beneficios pactados por convenio colectivo

5.6. Formación y desarrollo

Actualmente, Air Liquide Healthcare no dispone de un Plan de Formación estructurado y formalizado. No obstante, se reconoce la importancia de la capacitación continua como herramienta clave para el desarrollo profesional y el correcto desempeño de las funciones laborales. Por este motivo, se llevan a cabo acciones formativas orientadas a las necesidades existentes. Estas formaciones tienen como objetivo dotar al personal de los conocimientos y habilidades requeridos para el cumplimiento eficiente de sus tareas.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023	2024
Grupo Profesional 0	186	63
Grupo Profesional 3	7.543	4.183
Grupo Profesional 4	14.273	7.616
Grupo Profesional 4 ART 44	202	145
Grupo Profesional 5	2.723	1.131
Grupo Profesional 6	5.150	1.711
Grupo Profesional 7	4.222	901
Grupo Profesional 8	1.311	747
Expatriados	15	16
Becarios	85	0
Total	35.709	16.515

Tabla 25: Nº de horas de formación impartidas en el Grupo en los ejercicios 2023 y 2024.

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 2023, ni en 2024.

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 2024 se han registrado 233 SFR en la actividad hospitalaria y 58 en la actividad domiciliaria, es decir 291 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 2024 se han registrado en este servicio 23 consultas nutricionales, 57 consultas psicológicas y 28 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	2023		2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nº de accidentes con baja laboral	6	3	5	5
Nº de accidentes sin baja laboral	14	11	14	11
Índice de Frecuencia	6,49	5,16	5,30	6,00
Índice de Gravedad	0,23	0,20	0,31	0,22
Nº de muertos por accidente laboral	0	0	0	0
Nº de enfermedades profesionales	0	0	0	0
Nº de muertes por enfermedad profesional	0	0	0	0

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

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 259.600 € (308.350€ en 2023), 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 crioconservación).
- 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 (CO2) 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 la actividad Home Healthcare se han recibido 371 reclamaciones en 2023 (347 en 2023) relacionadas con la actividad de Terapias Respiratorias Domiciliarias. Las principales causas son el la falta de equipamiento y la atención telefónica. Por terapia, las reclamaciones se concentran sobre todo en CPAP. Se mantiene la tendencia al alza del año 2023.
- En la actividad Medgas se han recibido 585 reclamaciones justificadas en 2024 de clientes frente a las 500* del año 2023. La gran mayoría de ellas (85%) son reclamaciones administrativas, mientras que el 15% restante son reclamaciones de producto.

*Dato corregido de la versión de 2023.

No han surgido problemas que hayan generado alertas sanitarias con los productos sanitarios que fabrican ni el año 2023 ni el año 2024.

6.3. Información fiscal

Se presentan a continuación la información fiscal relativa los ejercicios 2023 y 2024:

PAÍS	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024
España	22.972.320	30.164.669

Tabla 27: Resultado antes de impuestos obtenidos por país en los ejercicios 2023 y 2024.

	2023	2024
Impuesto sobre beneficios (*)	8.287.388	12.285.366
Pagos a cuenta realizados	8.017.616	10.770.735
Importe pendiente de pago	269.772	1.514.631

Tabla 28: Impuesto sobre beneficios en los ejercicios 2023 y 2024

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

	2023	2024
PAÍS	Importe Subvenciones Recibidas	Importe Subvenciones Recibidas
España	77.272	-
Total	77.272	-

Tabla 29: Subvenciones públicas recibidas del Grupo en 2023 y 2024.

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
Elaboración del informe	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
Descripción del modelo de negocio	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	3.2. Estrategia
	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
Descripción de las políticas	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
Resultados de las políticas	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 2024
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	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
Enfoque de gestión	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente.	2-23	Compromisos y políticas	3. Políticas
	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	2-27	Cumplimientos de la legislación y normativas	4.4 Cumplimiento normativo ambiental
Contaminación	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.

Economía circular y prevención y gestión de residuos	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.
Uso sostenible de los recursos	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.
Empleo	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			Air Liquide 2024 Universal Registration Document
	Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.1 Empleo

Organización del trabajo	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
Salud y seguridad	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	
Relaciones sociales	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
Formación	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
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
Igualdad	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
Corrupción y soborno	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	-	6.1. Comunidad local
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	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.
Consumidores	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
Información fiscal	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 “2024 Universal Registration Document de L’AIR LIQUIDE S.A.”

Información a reportar Ley 11/2018		Páginas
Elaboración del informe	Elaboración del informe con criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	<u>292</u>
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial	<u>72-82</u>
	Organización y estructura	<u>97-126</u>
	Mercados en los que opera	<u>19</u>
	Objetivos y estrategias	<u>38-50</u>
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	<u>72-84</u>
Descripción de las políticas	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.	<u>72-84</u>
Resultados de las políticas	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	<u>372-380</u>
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales	<u>21-38</u>
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos	<u>90-97</u>
	Gestión de dichos riesgos	<u>71-89</u>
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal	<u>71-89</u>
Enfoque de gestión	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	305,310,312, 376
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica	323, 377
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	325
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua	321,323
	Consumo directo e indirecto de energía	311
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	318
	Uso de energías renovables	318
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs	314
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	314
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios	312
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	324

Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	
	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	<u>140-181</u>
	Políticas de desconexión laboral	<u>341</u>
	Empleados con discapacidad	<u>Se indica el porcentaje – 337</u>
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	<u>331-335</u>
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	<u>335</u>
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	<u>335</u>
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar consultar al personal y negociar con ellos	<u>96</u>
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	<u>96</u>
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	<u>378, 341</u>
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<u>336</u>
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<u>105, 336</u>
	Planes de igualdad	<u>105, 336</u>
	Medidas adoptadas para promover el empleo	<u>105, 336</u>
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<u>329</u>
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	<u>329-344</u>
Derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	<u>21, 329-344</u>
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	<u>329,345</u>
	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	<u>329</u>
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	<u>348</u>
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	<u>348</u>
	Abolición efectiva del trabajo infantil	<u>348</u>
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	<u>354-355</u>

	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	<u>354-355</u>
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	349-351
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	357
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	357
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	355
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	355