



Informe de estado de información no financiera 2022

(Informe ESG)



Informe de estado de información no financiera de LABIANA

#COMPROMETIDOS

Prólogo

Atendiendo a los requerimientos de la Ley 11/2018 Labiana ha realizado este informe de estado no financiera correspondiente al año natural 2021-2022, teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés.

Para la elaboración de la presente memoria se han tenido en cuenta algunos de los principales marcos internacionales de referencia en sostenibilidad como los estándares de la guía para la realización de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.




Para atender cualquier duda o aclaración se pueden poner en contacto con la organización a través de la siguiente dirección de e-mail: investors@labiana.com

ODS

En Labiana estamos comprometidos con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Se trata de una serie de metas con el horizonte 2030 para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte

de una nueva agenda de desarrollo sostenible, denominada Agenda 2030. En la siguiente tabla se detallan las diferentes acciones con las que Labiana contribuye al cumplimiento de los ODS de la ONU:

Objetivos	Acciones	ODS
Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	<p>Campaña de recogida de juguetes "ningún niño sin juguetes por Navidad".</p> <p>Recogida de alimentos y primeras necesidades para las mascotas sin hogar.</p>	 
Salud y bienestar	<p>Servicio mensual de fruta – campaña.</p> <p>Se mantiene la cobertura dental para todos los empleados y se informa de que para el 2023 se dará a todos los trabajadores un servicio de mutua médica.</p> <p>Más trabajadores con formación DEA.</p> <p>Campaña bienestar emocional.</p> <p>Campaña del Día Mundial de la Diabetes.</p>	
Fomento al acceso al primer empleo	<p>Proyecto #LabianaIncorpora.</p> <p>Fomento de las prácticas entre estudiantes de grado medio, superior y universitario.</p> <p>Fomento del acceso al primer empleo.</p> <p>Participación en encuentros estudiantiles de centros formativos para la promoción del empleo.</p>	
Crecimiento económico inclusivo y sostenible	<p>Fomento y mejora de la comunicación interna.</p> <p>Fomento de la participación de la plantilla para la propuesta de acciones y mejoras.</p> <p>Buzón de sugerencias.</p> <p>Nuevo canal de comunicación a través de Lefebvre, donde los trabajadores pueden denunciar situaciones que puedan darse dentro de la empresa.</p> <p>Entrevistas de seguimiento individualizadas a todo el personal de plantilla incluidos trabajadores temporales, becarios o personal externo.</p>	

Objetivos	Acciones	ODS
Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	Garantizar la salud de los animales: <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la disponibilidad y accesibilidad de medicamentos veterinarios • Campaña de recogida de material/medicamentos para protectora de animales 	
Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	Cursos de formación de sensibilización medioambiental para todos los empleados	
Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas: Compliance, Código Ético, Código de Conducta	

INFORMACIÓN GENERAL

Quiénes somos #COMPROMETIDOS

Somos Labiana, una plataforma independiente e integrada de salud animal y humana con presencia internacional y apalancada en un fuerte valor de marca basado en nuestra larga presencia en el ámbito de la salud animal.

Nacimos como empresa veterinaria en 1958, y lo hicimos con una clara vocación de servicio y excelencia comprometida con la salud global: la de los animales, la humana y la del medio ambiente.

Creemos firmemente que la salud animal y humana son interdependientes y vinculadas a los ecosistemas en los cuales coexisten y, por eso, en 2002 incorporamos la división farmacéutica. Desde entonces hemos seguido creciendo focalizados en el objetivo "One Health/Una sola salud".

Nuestros pilares

Como compañía farmacéutica comprometida con la innovación y la excelencia operativa, nuestro modelo de negocio se ha consolidado entorno a los siguientes pilares:

- La salud como un todo: una plataforma de salud integrada e independiente.
- Innovación y excelencia operativa: con plenas capacidades para desarrollar el ciclo completo de fabricación, desde la investigación y desarrollo, hasta la comercialización del producto:
 - a) Con producción de productos propios y de terceros (CMO y CDMO) para otras industrias de salud humana y animal.

Nuestra visión es la búsqueda continuada de la excelencia operativa y la innovación para poder ofrecer los mejores servicios en el ámbito de la salud animal, humana y medio ambiental.

Nuestra misión es un compromiso con la innovación para proporcionar a la sociedad productos de la máxima calidad que mejoren y favorezcan las condiciones de las personas y el cuidado de los animales y nuestro entorno.

Nuestros valores se basan en el respeto (creando entornos de respeto mutuo, inclusión y responsabilidad), y el deseo de ser un ente en el campo de la salud, activador del desarrollo y el bienestar basados en la innovación y la excelencia.

Creemos que como empresa tenemos el deber de contribuir a mejorar nuestro entorno y alcanzar mejoras sociales, económicas y ambientales que repercutan en el bien común.

b) Proporcionando servicios a los principales grupos de la industria farmacéutica en todo el mundo con relaciones de larga duración.

c) Con instalaciones de producción de última generación repartidas en 4 plantas en dos países (España y Serbia)

- Las personas en el centro: nuestra gente, nuestro principal valor. 441 empleados en 6 plantas de producción en 2 países. Personal altamente cualificado y con fuerte vinculación con el proyecto y una directiva cohesionada y comprometida y vinculada accionarialmente.

Siempre creciendo, siempre innovando

Con una cartera de productos presentes en más de 150 países y una base de clientes internacionales diversificada en más de 300 compañías, actualmente hemos apostado por una consolidación del mercado y de nuestra división de salud animal y por potenciar la división de salud humana. Esto responde a una estrategia basada en que:

1. Vivimos una dinámica de mercado muy atractiva gracias a un crecimiento global del consumo de proteínas de origen animal y de medicamentos genéricos para humanos.
2. Se aumenta la exigencia de la regulación en los mercados mundiales tanto a nivel de segmento animal como humano y esto mejorará nuestro posicionamiento a medio y largo plazo.
3. Contamos con un modelo de negocio: internacional (>150 países), diversificado (múltiples productos, formatos, etc.), integrado (capacidades de extremo a extremo) y con un consolidado valor de marca (vinculada a los más altos estándares en España).
4. Tenemos una base de activos bien invertidos, con instalaciones de producción de última generación, con certificación GMP europeas y con capacidad para mantener el

plan de negocio previsto para los próximos años.

5. Mantenemos sólidas relaciones de larga duración (más de 25 años) con más de 300 clientes multinacionales de primer nivel en todo el mundo.

6. Contamos con un amplio margen de crecimiento orgánico (diversificación geográfica, aumento de volumen, lanzamiento de nuevos productos, materialización de sinergias, etc.) y oportunidades de crecimiento inorgánico adicionales.

7. La clave de nuestro éxito reside en nuestro equipo: con alta cualificación y una experiencia media de más de 20 años, totalmente #comprometidos y alineados con los intereses al ser los propietarios del Grupo.



Nuestro futuro: estrategia y tendencias

Labiana se encuentra inmersa en un proceso de crecimiento y expansión que se consolida con la salida al Mercado BME Growth que la compañía realizó el pasado mes de junio de 2022.

Dentro de nuestra búsqueda continuada de la excelencia operativa y la innovación para poder ofrecer los mejores servicios posibles en el ámbito de la salud animal, humana y del planeta, en Labiana tenemos como misión el compromiso con la innovación para, de este modo, proporcionar a la sociedad productos de la máxima calidad que mejoren y favorezcan las condiciones de las personas y el cuidado de los animales y nuestro entorno. Y todo ello, a partir de unos valores de respeto (creando espacios de respeto mutuo, inclusión y responsabilidad) y el deseo de ser un ente en el campo de la salud, activador del desarrollo y el bienestar basados en la innovación y la excelencia.

Desde Labiana hemos trazado una estrategia y objetivos de crecimiento basados en:

- Posicionar Labiana como referente en salud humana y animal, con una gran presencia mundial y expandiéndonos a nuevos mercados a través de un crecimiento orgánico e inorgánico.
- Partiendo de la base de que tenemos una dilatada experiencia en el desarrollo y producción de productos propios y en el de terceros (CMO y CDMO) -tanto en el campo de la salud animal como de la humana- nuestro objetivo es reforzar nuestras relaciones comerciales en CDMO y llegar a nuevos acuerdos con clientes para fabricación.
- Fortalecer nuestro pipeline de lanzamiento con productos diferenciados e innovadores y a través de licencias. A la vez, incrementar la presencia de productos a nivel global.
- Expandir la división de ventas institucionales a través de la participación en licitaciones tanto a nivel público como privado.

NUESTRAS CIFRAS

La responsabilidad no es una opción

En Labiana creemos que la responsabilidad, no es una opción. Está en nuestro ADN y define nuestra personalidad y nuestra actividad diaria.

Para garantizar la ética de nuestra conducta contamos con una serie de herramientas como son el Código Ético y Compliance, Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso.



Fundada en 1958



Presente en más de 150 países



2 fábricas en Barcelona



4 fábricas en Serbia



441 empleados



18 empleados dedicados a I+D



1.500.000 euros invertidos en I+D

A Cierre del presente informe, la Compañía se encuentra en pleno proceso de auditoría contable, razón por la que no se pueden actualizar los datos contables.

Respecto a la Política Financiera, en diciembre de 2022, la Compañía comenzó con la redacción del texto de la misma que está previsto que sea aprobado en el Consejo de Administración que tendrá lugar en abril de 2023.

A partir de ese momento, este documento de Política Financiera será de público acceso a través de la sección de accionistas e inversores de la web de la Compañía.

El desarrollo de la actividad de LABIANA se efectúa siempre priorizando y primando la calidad de sus productos y servicios, no escatimando en gastos ni adoptando la vía más económica si ello no supone ningún beneficio para dichos productos y servicios. No obstante, LABIANA ejecuta todas sus transacciones comerciales de forma plenamente consciente y analizada, no comprometiendo nunca su integridad financiera y siendo prudente con respecto a su situación económica.

Investigación y desarrollo

Así mismo, Labiana ha aumentado en un 5,02% su inversión en I+D apostando tanto por la innovación para la mejora de la eficiencia y optimización de recursos, como por el desarrollo de nuevos productos.

Labiana sigue apostando por el I+D para desarrollar medicamentos que ofrezcan soluciones y/o mejoren la eficacia frente a enfermedades importantes en salud animal y humana; así como continúa su labor de desarrollo de nuevos productos que permitan mejorar la eficiencia y optimización de recursos.

Con este espíritu, Labiana ha logrado durante este 2022 los siguientes hitos:

- Ser el primer laboratorio farmacéutico veterinario en obtener el primer inyectable genérico de Oxitetraciclina 30% a nivel europeo.
- Obtener la Autorización de comercialización de un antiinflamatorio no esteroideo a base de ácido tolfenámico inyectable.
- Obtener la Autorización de comercialización del antibiótico de uso veterinario tilosina para administración oral.
- Obtener la Autorización de comercialización del hierro gleptoferron inyectable.
- Desarrollar el primer Drug Master File europeo para el hierro gleptoferron.
- Obtener la Autorización de Comercialización Excepcional en Serbia para la vacuna de la lengua azul.

- Solicitar Asesoramiento Científico a la EMA para el desarrollo de un medicamento biológico.
- Obtención de una patente europea sobre una innovación galénica.
- Labiana apuesta por el desarrollo de productos propios ampliando el departamento de desarrollo e investigación.
- Se han definido líneas estratégicas de desarrollo: sistema urogenital, metabolismo y cannabinoides.
- Lanzar Precyst, producto alimenticio complementario a la fosfomicina trometamol para la prevención de infecciones urinarias.
- Se ha obtenido una nueva ruta de síntesis para la fosfomicina trometamol más eficiente.
- Se han obtenido 4 Autorizaciones de Comercialización (MA) de fosfomicina trometamol en 4 países y se han presentado 10 registros más que están en evaluación.
- Se ha actualizado el laboratorio adquiriendo 3 equipos HPLC y un espectrofotómetro UV.

Aunque Labiana no deja de tener una gran actividad I+D+i, este año Labiana deja de tener el sello de PYME INNOVADORA porque ha cambiado su estatus pasando a ser "Gran Empresa".

Homologaciones de proveedores

Labiana tiene una política de homologación de proveedores desde el punto de vista de GMP para proveedores de materia prima, material de acondicionado y servicios.

En cada uno de los casos se gestiona mediante su procedimiento normalizado de trabajo correspondiente:

- Homologación de proveedores-fabricantes de material de acondicionado.
- Homologación de proveedores-fabricantes de materias primas.
- Homologación de proveedores de servicios.

En general las fases del proceso de homologación son las siguientes:

1. Aprobación inicial: Verificación documental, que cumple requisitos mínimos para poder prestar el servicio.

Para la aprobación inicial del proveedor:

a. Se solicita que el proveedor rellene un cuestionario de evaluación el cual nos permite obtener una clasificación de los fabricantes y recoge información acerca del sistema de gestión de calidad implantado en la planta de fabricación. Además del cuestionario, se solicitan certificaciones de calidad e información relacionada con el producto.

b. En los casos que proceda, se debe llevar a cabo una auditoría.

Una vez superada esta fase, se obtiene el estado

de proveedor autorizado/aprobado y se puede proceder al uso de sus servicios.

2. Aprobación final: Verificación empírica de que presta adecuadamente el servicio. Para ello se evalúan un número determinado de servicios/productos que nos proporcionen. Una vez superada esta fase, se obtiene el estado de proveedor homologado.

3. Para proveedores de materias primas y de material de acondicionado, se puede obtener el estado de proveedor validado cuando la evaluación documental del proveedor es elevada, se dispone de auditoría vigente y no se han realizado reclamaciones críticas, y con un número limitado de reclamaciones mayores/menores.

Anualmente, se elabora un Plan de auditorías donde se establecen las prioridades en función de los resultados de los Análisis de Riesgos el cual contempla alguno de los siguientes factores en función de: tipo de proveedor, porcentaje de reclamaciones, clasificación del cuestionario, tipo de producto, número de servicios prestados, etc.

El procedimiento a seguir en caso de producirse una reclamación de un producto suministrado por un proveedor, así como una reclamación de un servicio realizado por un proveedor se detalla en el "PNT Procedimiento de Actuación en caso de rechazo / reclamaciones a proveedores".

Durante el 2022 se han registrado y gestionado un total de 15 reclamaciones a los proveedores siguiendo lo indicado en el procedimiento normalizado de trabajo indicado en el párrafo anterior.

Por otro lado, existe también el "PNT de evaluación de proveedores" para la evaluación

de los proveedores en temas de seguridad laboral y medio ambiente. Este PNT tiene anexo un cuestionario que el departamento de compras envía a cada uno de los proveedores para evaluar estos aspectos y posteriormente es revisado por el departamento de HSE para verificar su cumplimiento.

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Políticas

Labiana está comprometida con el fiel cumplimiento de la legislación vigente y todas sus actividades están presididas por la integridad y lo refleja dentro de **Código Ético**.

El Código Ético enmarca claramente las siguientes obligaciones:

Honestidad e integridad. Todos los integrantes de Labiana deben desarrollar sus funciones de forma honesta, íntegra, respetuosa, leal, congruente y moralmente correcta, no solo en las relaciones y situaciones mantenidas con los demás empleados del Grupo, sino también en las relaciones con terceros ajenos, tales como clientes, proveedores, Administraciones Públicas, etc.

Regalos, favores y hospitalidad. Labiana se opone rotundamente a la aceptación de cualquier regalo, dádiva, compensación económica, actos sociales u otro beneficio personal ofrecido por cualquier cliente, proveedor, individuo u organización que no traiga causa justificada, sea inapropiado en virtud de las circunstancias y/o que persiga influir a sus trabajadores en decisiones profesionales.

Anticorrupción y soborno. En consonancia con la honestidad e integridad que debe guiar toda actuación por parte de los empleados de Labiana, no se tolera que ninguno de sus integrantes ofrezca, acepte o tolere, ya sea con respecto a otro empleado del Grupo o de un tercero, cualquier incentivo, regalo, aliciente o pago para desarrollar una actuación

determinada en o para Labiana, ya sea en beneficio propio o del propio Grupo, y con independencia, incluso, si dicha actuación pudiera llegarse a considerar aceptable. En todo caso, se vigila que las funciones y responsabilidades que competen a cada integrante de la empresa se desarrollan de forma honesta, sin que las mismas se condicionen o vinculen a la obtención de una ventaja o trato preferencial.

Conflictos de interés. Tal y como queda reflejado en el Código Ético de Labiana, el ofrecimiento adecuado y óptimo de los productos y servicios exige un entorno estable, comprometido y honesto. En este sentido, se evita en todo momento que las decisiones empresariales o de actuación adoptadas en el seno y con respecto a Labiana puedan verse influidas por los intereses personales de sus accionistas, administradores, directivos o trabajadores y/o adopten en beneficio propio y/o en detrimento de los intereses de la empresa.

Además, en el desarrollo de dicho texto normativo, el grupo se ha dotado de un conjunto de políticas y procedimientos que establecen con mayor detalle los principios y reglas de actuación imperativas para evitar situaciones de corrupción, sea ésta real o percibida. Entre dichas normas está la **Política de Ética y Compliance**.

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Medio ambiente

Desde su origen, Labiana tiene una clara vocación de servicio y excelencia comprometida con la salud global: la de los animales, la humana y la del medio ambiente. **Su compromiso con el medio ambiente se materializa en una gestión eficiente de los recursos y preservación del entorno natural minimizando el impacto de sus acciones.** La compañía tiene definido un marco de gestión ambiental a través de su **Política Ambiental**.

Las medidas ambientales establecidas por Labiana cumplen la legislación y normativas aplicables en general, y amplían sus compromisos en particular, adoptando **medidas de forma voluntaria que buscan la mejora continua en la gestión medioambiental y la prevención de la contaminación** a partir de planes de evaluación de riesgos potenciales sobre el medio ambiente. Para conseguirlo, se realiza capacitación y sensibilización mediante actividades formativas y de concienciación a empleados y proveedores.

Lucha contra el cambio climático

Labiana está acometiendo diferentes actuaciones para disminuir sus emisiones:

1. Inicio de la fase de implantación para la certificación por la Norma ISO 14001-2015 con el fin de permitir a la organización lograr los resultados previstos que previamente se establezcan en su sistema de gestión ambiental. La planta de vacunas de Serbia ya tiene la certificación ISO 14001. Las plantas de España se encuentran en fase de certificación de ésta, habiendo pasado ya la fase de auditoría interna con buenos resultados y con fechas programadas para la certificación durante el 2023.

2. Respecto a la **huella de carbono**, se ha contratado a la empresa ALENTA medio ambiente S.L., para la realización del cálculo de la huella de carbono, donde se han considerado los siguientes alcances:

Alcance 1: Fuentes de emisiones directas que resultan de las actividades que la organización controla, incluyendo la combustión de hidrocarburos para unidades de proceso.

Alcance 2: Fuentes indirectas originadas por la compra de electricidad (incluye la electricidad utilizada para las unidades de proceso).

El objetivo de Labiana es tener un punto de partida a partir del cual establecer unos objetivos de reducción.

ALCANCE	FUENTE	Tn CO2e/año
GEI ámbito	Consumo de gasóleo (fuentes móviles) + consumo de gas natural (fuentes fijas)	1344,91 Tn
GEI ámbito	consumo eléctrico	1993,5 Tn

NOTA: el cálculo se ha realizado utilizando de la calculadora del Ministerio.

3. **Plan de disminución de emisiones de CO2** debidas al consumo de combustibles de origen fósil que alimentan los vehículos y carretillas de la empresa. Para ello se han tomado las siguientes medidas:

- a) Conversión de la flota de automóviles de la empresa a híbridos e híbridos enchufables: actualmente la empresa cuenta con 20 vehículos en renting/leasing/propiedad. De esos 20 vehículos, 9 ya han pasado a ser híbridos.
- b) Carretillas 100% eléctricas o manuales

4. **Plan de incentivo de movilidad sostenible:**

Labiana ha aprobado la instalación de cuatro puntos de carga para vehículos eléctricos en el parking de cada uno de los centros de trabajo de Labiana.

Así mismo, la ubicación del centro de trabajo de Terrassa, dentro de un polígono con carril bici señalizado, es una oportunidad para promover el transporte sostenible, razón por la que en el parking de este centro de trabajo ya se cuenta con parking para bicis y un punto de carga para patinetes eléctricos.

5. El **Plan de Disminución de Consumo Eléctrico**

por sustitución de luminarias tradicionales por otras de bajo consumo/LEDS se ha superado en más de un 40% del cambio de luminaria tradicional a luminaria led en los últimos 3 años. Esto supone dos tipos de mejoras:

-La disminución del consumo eléctrico al pasar de tubos fluorescentes de 58W a tubos LED de 25W.

La luminaria de los almacenes consiste en luminaria led de 10000 horas de duración. Esta permite disminuir tanto el número de puntos de luz como su consumo, aportando a su vez mayor iluminación en las zonas de trabajo permitiendo así un ahorro energético de entorno

al 65%, al mismo tiempo que se respeta el medio ambiente.

-El cambio de la luminaria no es solo una reducción en un consumo de luz, sino que el tubo fluorescente contiene elementos químicos que son tóxicos, mientras que la luminaria LED es de materiales reciclables que no contienen elementos tóxicos, ni para la naturaleza ni para las personas o animales.

Durante el año 2022 se han continuado realizando cambios de luminaria convencional a LED en todas las plantas, y en las que se encuentran localizadas en España han sido 139 luminarias LED nuevas.

6. En el año 2022 **no ha sido necesario acometer ninguna intervención para la reducción del ruido** en la zona de trabajo ya que las intervenciones necesarias se realizaron en el año 2021 tal y como se muestra en el informe ESG del año anterior. Se continúa trabajando en el proyecto de renovación de equipos de alta eficiencia energética para minorar el consumo y estudio de viabilidad de instalación fotovoltaica en las cubiertas de las instalaciones. El proyecto se ha pospuesto dentro de las medidas implantadas por el consejo de administración de Labiana pero continúa formando parte de las propuestas de mejora 2023-2025.

7. Desde 2019 **hemos eliminado un 20% de equipos de aire acondicionado que contenían gas R22**, muy dañino para la capa de ozono sustituyéndolos por equipos que trabajan con agua. Además, hemos conseguido mejorar el proceso recirculando el agua que usan los equipos mediante un circuito cerrado, lo que supone un ahorro en el consumo de agua.

Además, durante el año 2022 se ha realizado el cambio de dos equipos de aire acondicionado antiguos, eliminando así gas R10A y pasando a R32, un gas con un impacto 0 en la capa de ozono.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Labiana apuesta por la economía circular y la prevención y gestión de residuos como una potente herramienta para luchar contra el cambio climático y reducir su impacto. La base es trabajar en un sistema regenerativo donde se asegure un menor consumo de recursos, se generen menos desechos y se reduzca el gasto de energía por disminución de fugas. Es por este motivo que Labiana ha implantado una serie de medidas entre las que están:

- Todos los medicamentos y los envases puestos en el mercado por la Compañía son gestionados a través de **Sistemas Integrados**

de Gestión y Recogida de Envases.

Estas entidades sin ánimo de lucro creadas para garantizar la correcta gestión medioambiental de los envases y restos de medicamentos de origen doméstico facilitan que los ciudadanos puedan desprenderse cómodamente, pero con todas las garantías sanitarias y medioambientales, de envases y restos de medicamentos.

Labiana se encuentra adherida a sistemas integrados de gestión de residuos para la recuperación de los envases puestos en el mercado de las especialidades farmacéuticas como Sigre.



- La prevención de la producción de residuos de papel y cartón es prioritaria. Una vez generada la recogida separada tiene como objetivo posibilitar su reciclaje de calidad, hecho que comporta un ahorro de energía, emisiones y materias primas. Con el objetivo de la reducción del consumo de papel, se está implantando un nuevo programa para el departamento de mantenimiento que permitirá digitalizar todos aquellos documentos de solicitudes y altas del departamento de mantenimiento que hasta ahora se realizan a papel. Se estima una reducción de 20,5Kg de papel que suponen una reducción de la

emisión de 66,25kg (alcance 3).

- Se realiza la oportuna clasificación selectiva de residuos tanto por tipología (peligroso/ no peligroso) como por su tratamiento (valorizables/ no valorizables).

Con todo ello:

1. Se han definido puntos de segregación selectiva de residuos en diferentes puntos de los centros de trabajo, señalizándolos adecuadamente.

- Se está trabajando en la realización de un plano donde se puede conocer la localización exacta de los puntos de segregación selectiva y sus características. De este modo, en caso de duda, todo el personal de planta tendrá acceso a la información que requiere.

2. En la cantina se destinan contenedores específicos para materia orgánica con el objetivo de luchar contra el desperdicio alimentario como una forma de fomentar la sostenibilidad ambiental en todas las etapas de la cadena alimentaria.

3. El objetivo es maximizar la recogida selectiva a través de gestores autorizados: papel, plástico, vidrio, bombillas, fluorescentes, tóner, madera, y metal para poder ser gestionados y reciclados a través de gestores autorizados y dar valorización cuando sea posible.

El 100% del papel vegetal y cartón y el 100% de la madera que salen como residuos que se gestiona va a valorización.

- Actualmente una de las acciones que se lleva a cabo para darle una segunda vida al papel triturado que sale de las instalaciones, es el de enviarlo a centros que lo destinan al bienestar de los animales, por lo que se contribuye en una economía circular que favorece una mayor sostenibilidad del uso de recursos.

4. Las plantas situadas en España están registradas como productores de residuos con los códigos P-01458-1 para la planta de

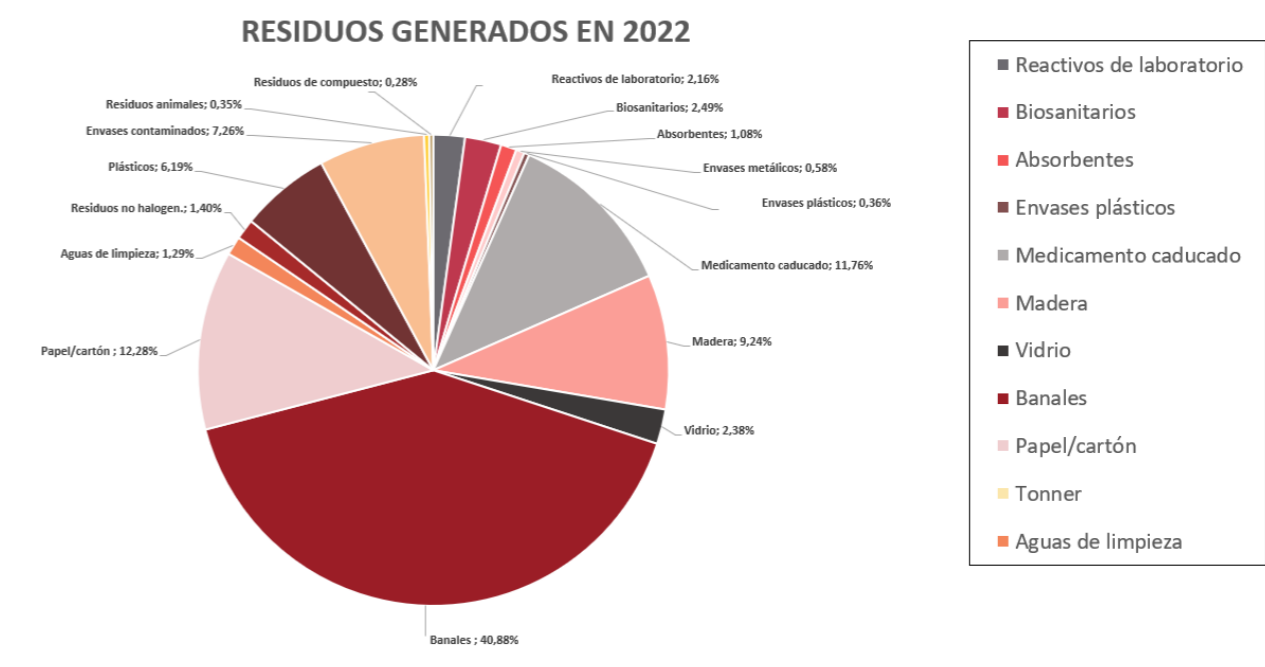
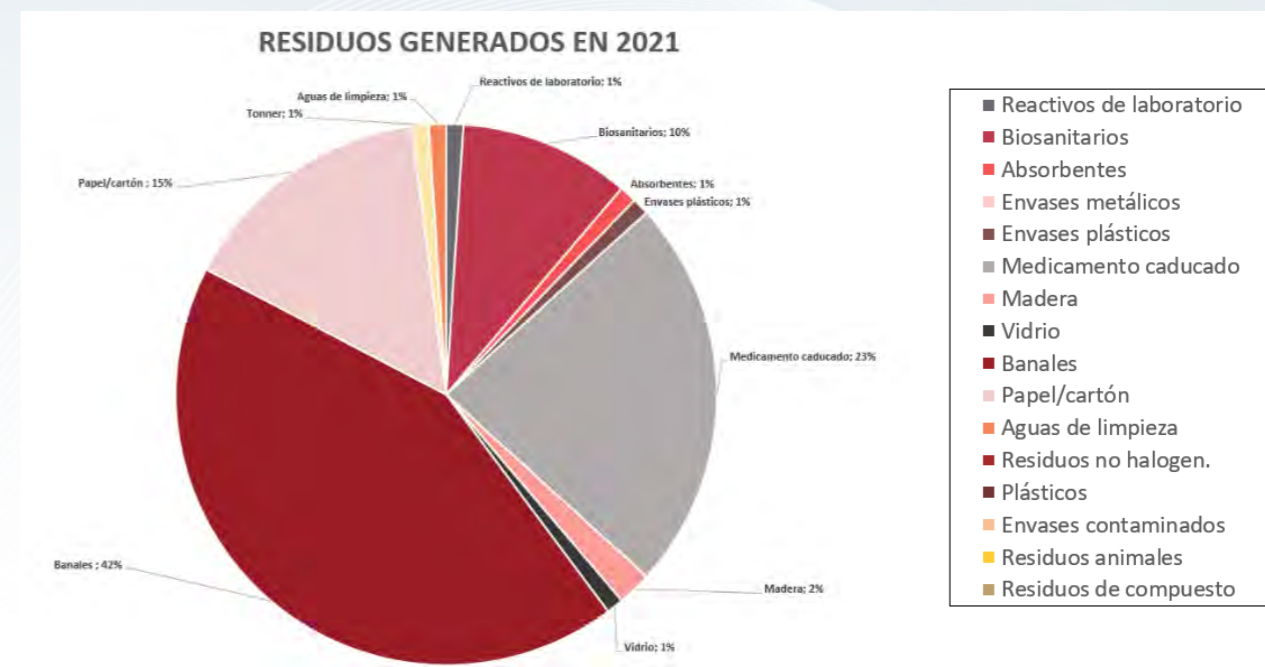
Labiana Life situada en Terrassa y P-49902-2 para la planta de Labiana Pharmaceuticals situada en Corbera de Llobregat.

Los residuos generales (residuos sólidos asimilables a urbanos) resultantes de fracciones no recogidas selectivamente se envían al vertedero por ser de difícil valorización.

Durante el año 2022 se han generado un total de 357,55 toneladas de residuos, de los que un 17,29% está clasificado como residuo peligroso.

De este total de toneladas generadas, se ha conseguido que el 34,26% hayan sido valorizables de los que un 5,84% corresponde a la fracción de residuo peligroso, manteniendo así, la línea de trabajo que se implantó en el año anterior.

A continuación se muestra la comparativa de los residuos generados en 2021 y 2022. Cabe destacar una diferente distribución de estos residuos respecto al anterior informe ESG porque en el caso de los residuos 2021 se incluían solo las plantas de España, mientras que en 2022 se incluye la información referente a las plantas de Serbia.



5. Existe un protocolo interno para la gestión de mercancías tales como medicamentos, materias primas caducadas y residuos biosanitarios. Este protocolo incluye desde la recogida hasta la gestión selectiva a través de gestores autorizados y especializados para asegurar su correcta eliminación.

6. Sistema implantado de recirculación de aguas que permite garantizar la reutilización y un menor consumo. Para ello Labiana tiene instalado un sistema CIP automatizado para la limpieza de reactores de fabricación de productos líquidos que permite recircular el agua durante el proceso de lavado del equipo.

7. Uso eficiente y responsable de los recursos. A día de hoy, nuestra Certificación Energética está clasificada como C. A partir de ahora tenemos un punto de partida desde el que localizar nuestros puntos débiles para poder actuar y plantear objetivos de reducción del consumo energético.

8. Campañas de formación y mentalización de empleados: La protección del medio ambiente es una cuestión de todos y todas, desde Labiana creemos que debemos crear cultura y mentalizar a todo el personal para la mejora de la gestión de los recursos. Es por este motivo que desde el departamento de RRHH, junto con el de HSE (Health, Safety and Environment), se promueven diferentes iniciativas y formaciones.



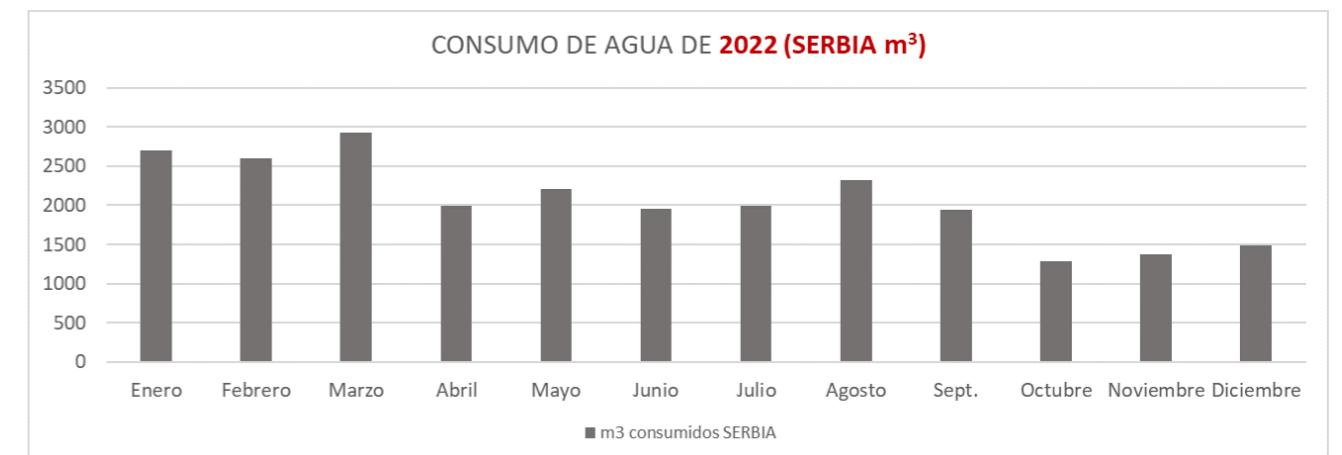
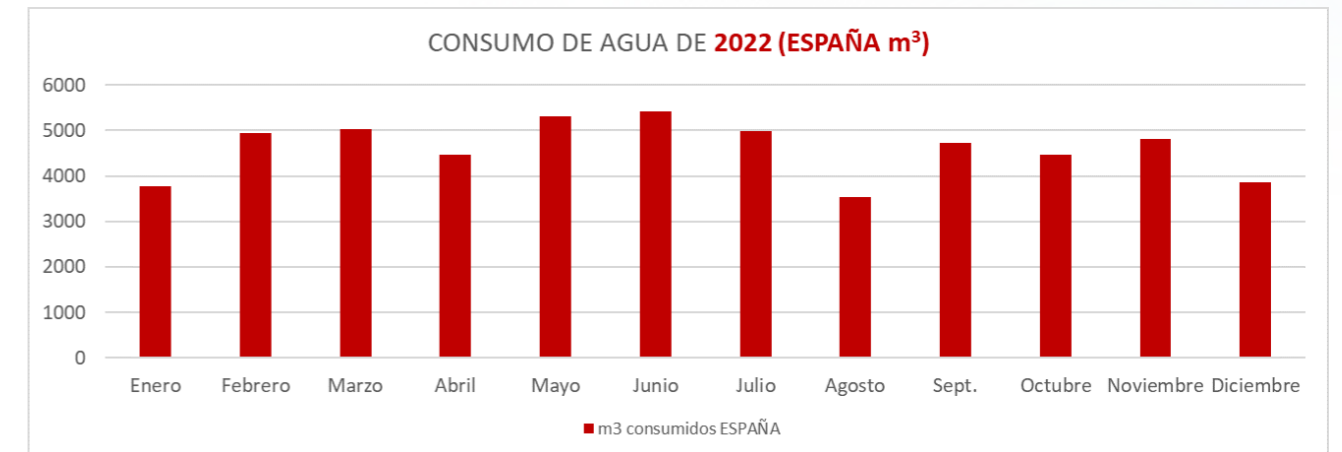
Uso eficiente y responsable de los recursos - Reducción del consumo de agua

El agua es uno de los recursos más preciados y sensibles y a nivel de protección del medio ambiente. No solo es necesario un consumo adecuado para evitar el desperdicio y ahorrar costes mediante la reutilización de los recursos, sino que es clave el tratamiento de aguas residuales para proteger el medio ambiente. En este sentido Labiana tiene medidas implantadas que tienen en cuenta el cumplimiento de las Buenas Prácticas de Fabricación (GMP), lo que permite contribuir a la minimización del consumo de agua y a la mejora de su gestión.

Estos sistemas históricamente implantados

han permitido vincular el consumo de agua al volumen productivo de la empresa por lo que se estima que la correcta aplicación de las GMP en el sistema productivo es un buen indicador del consumo de este recurso mediante comparación histórica.

Teniendo en cuenta que la actividad productiva se ha mantenido constante, no se han apreciado variaciones que puedan sugerir un consumo inadecuado de este recurso.

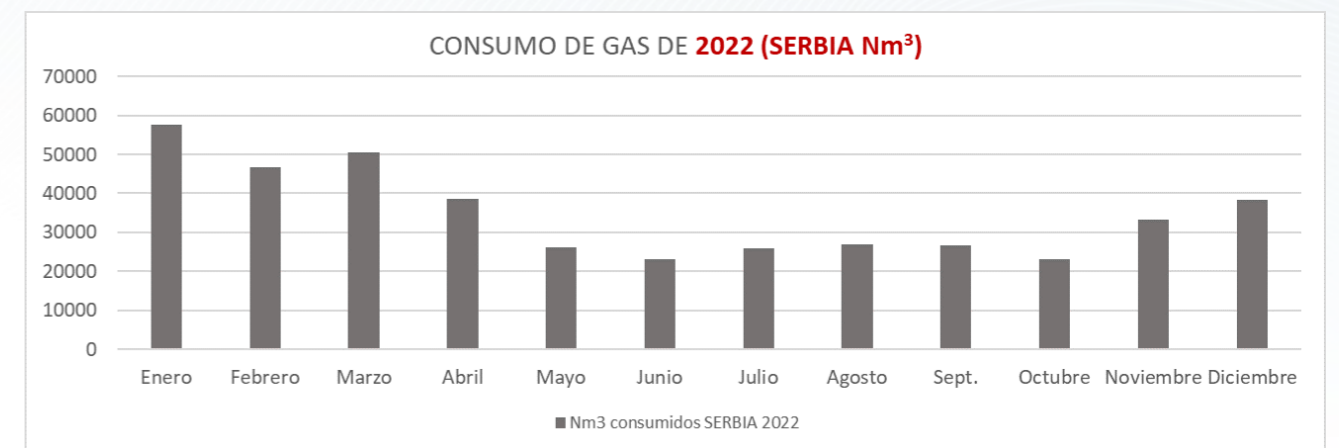
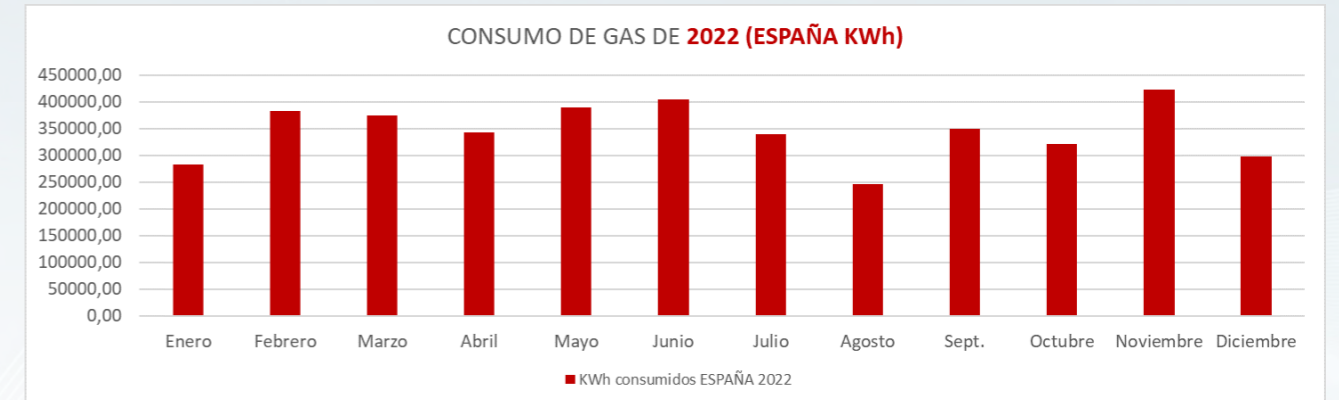
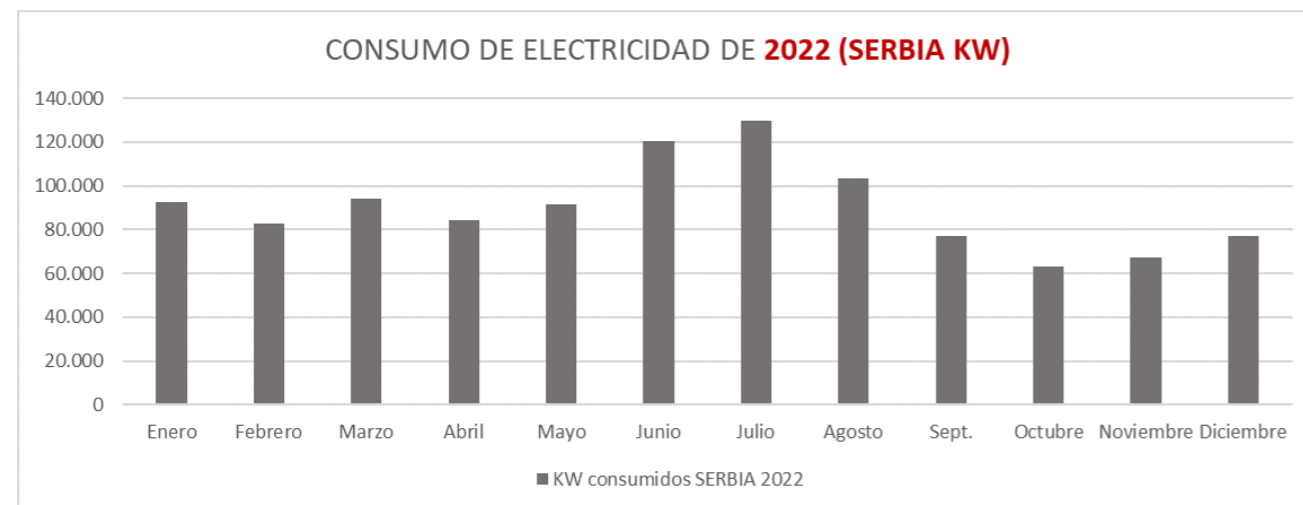
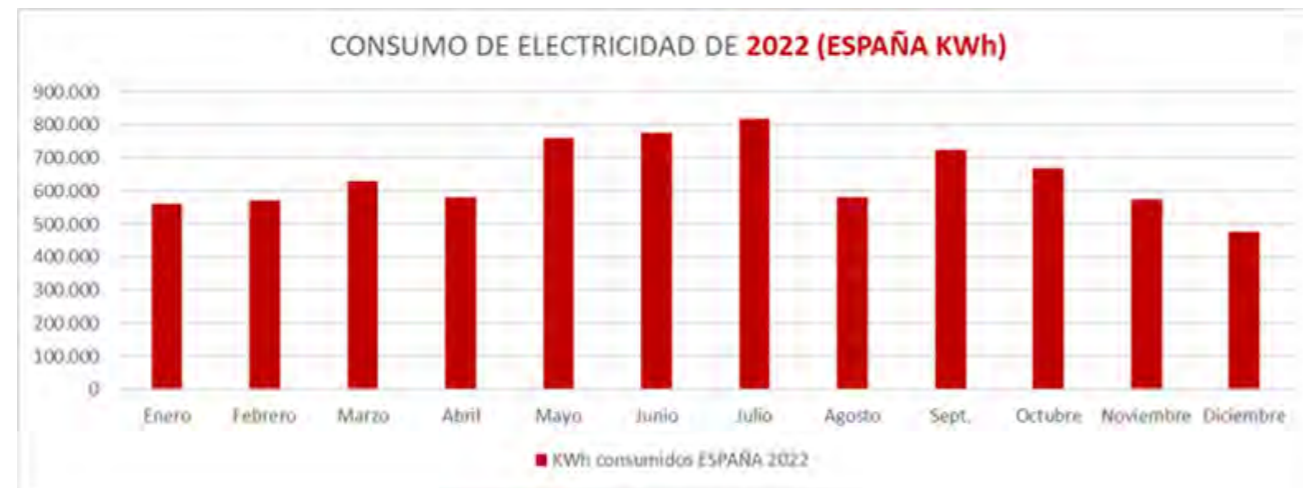


Por otro lado, se han puesto en marcha medidas encaminadas a minorar el caudal de vertidos y la carga de contaminantes a partir del aprovechamiento y recirculación del agua de procesos. Entre estas medidas se encuentran:

- Instalación de sistema CIP automático para la limpieza de reactores de fabricación de líquidos.
- Instalación de recuperación de agua en la planta de inyectables para el agua que proviene de las autoclaves pudiendo ser utilizada después, dándole un nuevo uso para el circuito cerrado de agua fría.

De cara a 2023 seguiremos trabajando en la mejora del consumo de agua, aprovechando el agua que proviene de los hornos para el enfriamiento de equipos.

Respecto al resto de recursos, tanto el consumo de electricidad como el consumo de gas, se reflejan en los siguientes gráficos:



PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Labiana es una entidad con una clara vocación de servicio y excelencia comprometida con la salud de manera global y este compromiso incluye necesariamente la protección del medio ambiente.

Sus actividades no se desarrollan en zonas protegidas, por lo que, al considerarse que su actividad no tiene un impacto sobre la biodiversidad, no es necesario establecer un plan de acción para la preservación o restauración de la biodiversidad.

Sin embargo, en Labiana consideramos que, de manera general, cualquier actividad industrial puede, potencialmente, dañar los ecosistemas y es por esta razón por la que dentro de su actividad, se tiene una **especial sensibilidad hacia todas aquellas actuaciones que puedan ejercer de manera directa e indirecta, una influencia sobre la biodiversidad.**

Labiana realiza diferentes acciones relacionadas con la protección del medioambiente tales como:

1. Con la finalidad de conseguir que **la mayor parte de los materiales a base de papel o cartón que utiliza la compañía provenga de bosques gestionados de manera sostenible**, se está trabajando con nuestros proveedores para adquirir material de acondicionado secundario (estuches, prospectos, etiquetas, etc.) de origen reciclado o con marco FSC (Forest Stewardship Council), un papel que nos asegura que en el proceso de fabricación utiliza madera que procede de bosques sostenibles.

2. **Día Mundial del Medio Ambiente:** Labiana se suma a la celebración de este día con la finalidad de crear conciencia entre su plantilla, clientes y proveedores sobre la importancia de la incorporación de medidas que garanticen la disminución de nuestro impacto en el medio ambiente.



3. **Proyecto Sos Liebre Ibérica:** Dentro de su compromiso con la biodiversidad, Labiana está financiando el desarrollo de una vacuna que frene la mixomatosis de la liebre ibérica, una enfermedad que está acabando con esta especie autóctona y que sin la vacuna se encuentra en serio peligro de extinción. Actualmente, la investigación se encuentra en situación de stand by buscando nuevas vías debido a que la cepa estudiada no ha obtenido los resultados esperados.



4. **Proyecto Golondrina:** A través del circuito de TV interno, un año más, hemos lanzado la campaña de concienciación sobre la protección de las golondrinas y sus nidos. Su protección no solo es obligada por ley, es también una cuestión fundamental para proteger la biodiversidad y en Labiana estamos orgullosos y felices de recibir a estos amigos cada año.



CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Como empresa farmacéutica comprometida con una sola salud, ponemos todo nuestro empeño en mejorar la vida de animales y personas trabajando de manera respetuosa con nuestro entorno.

Nuestra búsqueda continuada de la excelencia operativa y la innovación nos lleva a un firme compromiso para proporcionar a la sociedad productos de máxima calidad trabajando en un entorno de respeto mutuo, inclusión y responsabilidad. El éxito de nuestro trabajo

depende de nuestra gente y del talento patrimonial que nos aportan.

Ellos son nuestro motor y por ello, a través de nuestro departamento de RRHH promovemos medidas de conciliación, estimular el aprendizaje y potenciar la mejora continua y el intercambio de ideas.

Como estipula el artículo 3 del Convenio Colectivo, todos los trabajadores de Labiana están cubiertos por el convenio colectivo general de la industria química:

Artículo 3. Ámbito personal. Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, con independencia de su país de procedencia y/o residencia salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección o de alta gestión en la empresa. Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

A su vez, los trabajadores de Labiana están representados por un comité de empresa que cumple con las funciones de negociar con la empresa nuevas condiciones laborales, horarios, calendario, horas extraordinarias, medidas empresariales, jornada laboral etc. Cada trimestre, el comité de trabajadores se reúne con la empresa para tratar temas que puedan ser de interés o inquietudes que puedan surgir por ambas partes.

Así mismo, Labiana está comprometida con el empleo y desarrollo local, pero especialmente con la formación e incorporación al trabajo de los jóvenes y personas en riesgo de exclusión social. En el año 2022 hemos consolidado el proyecto **#LabianaIncorpora** que aglutina todas las iniciativas de la empresa para:

- El fomento de oportunidades de trabajo para gente joven, oportunidades a los jóvenes talentos: programa de becarios de colaboración como centro de prácticas con centros de formación de grado medio, superior y universitario.
- El fomento al acceso al primer empleo: la formación va un paso más allá fomentando la captación de talentos. Compromiso de mantener un 5% de becarios en plantilla.
- La participación en encuentros estudiantiles de centros formativos para la promoción del empleo.
- Contratación a personas en riesgo de exclusión social como pueden ser madres o padres que han dejado su carrera por

dedicarse al cuidado de sus hijos teniendo en cuenta el objetivo de la ODS 5, mayores de 45 años y personas en situación de desempleo y personas con alguna discapacidad (cumpliendo siempre con el 2% requerido y además colaborando en la contratación de servicios con empresas comprometidas con la inclusión de personas con discapacidad)

- Fomento de la incorporación de personas de la zona. Logrando grandes beneficios como pueden ser: minimizar el estrés de las personas trabajadoras, contribuir en la conciliación familiar, facilitar un mayor aprovechamiento del tiempo libre y reducir el impacto medioambiental al disminuir la distancia de los desplazamientos al lugar de trabajo.
- El departamento de recursos humanos de Labiana considera que las ODS son clave para construir la empresa del futuro y por ello basan parte del Proyecto #LabianaIncorpora en estos objetivos e invierten su tiempo en seleccionar a las personas adecuadas que garantizarán el éxito en cada una de sus sedes.

En lo que a políticas sociales y relación con proveedores se refiere, uno de los parámetros para la selección de nuestros proveedores es que tengan implantadas políticas de igualdad de género, así como las respectivas consideraciones con las normativas medioambientales. Trabajamos

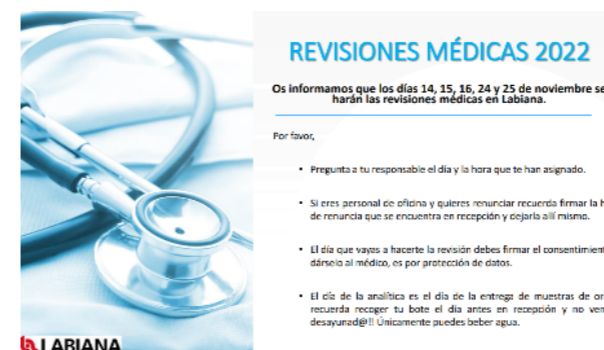
con procedimientos internos que nos permiten seleccionar a los proveedores que más se ajustan a nuestras necesidades y que dan cumplimiento según nuestros estándares de calidad.

Todo ello va con un proceso interno de auditoría desde Labiana hacia nuestros proveedores en el que se evalúan mediante un cuestionario inicial, todos aquellos aspectos relevantes, tanto en calidad como en cuestiones medioambientales o de seguridad y salud.

El apto de este cuestionario y de la visita del personal de Labiana nos dará un resultado que nos abrirá la puerta al trabajo con nuevos proveedores.

En este ámbito de relaciones sociales, contamos también con un departamento de Farmacovigilancia. Esta actividad está destinada a la identificación, cuantificación, evaluación y prevención de los riesgos asociados a los medicamentos ya comercializados. Su objetivo es supervisar y evaluar los medicamentos y contribuir a su uso seguro y racional.

Por tanto, la responsabilidad de la farmacovigilancia es compartida por todas las personas de Labiana que, de alguna manera, tratan con el medicamento, y para ello tenemos procedimientos internos que nos indican cómo proceder y quién es la persona de contacto en caso de que ocurra alguna incidencia.



REVISIONES MÉDICAS 2022

Os informamos que los días 14, 15, 16, 24 y 25 de noviembre se harán las revisiones médicas en Labiana.

Por favor,

- Preguntar a tu responsable el día y la hora que te han asignado.
- Si eres personal de oficina y quieres renunciar recuerda firmar la hoja de renuncia que se encuentra en recepción y dejarla allí mismo.
- El día que vayas a hacerte la revisión debes firmar el consentimiento y dárselo al médico, es por protección de datos.
- El día de la analítica es el día de la entrega de muestras de orina, recuerda recoger tu bote el día antes en recepción y no vengas desayunado!! Únicamente puedes beber agua.

LABIANA



Atentos!!

Este año, como novedad, **LABIANA** ofrece el seguro de salud **ADESLAS PRIMERA + DENTAL GRATUITO*** a toda la plantilla. **(A partir febrero 2023)****

LABIANA

3 SALUD Y BIENESTAR

* El coste de este seguro es de 7,10 € y la empresa se hará cargo del coste integral. Este seguro se hará a través de la póliza de paciencia y se hará de ahí y automáticamente se le atribuirá a la compañía. Los costes de cobertura de este seguro son los que ofrece la compañía ADESAS para la modalidad de seguro ADESAS PRIMERA + DENTAL. Pueden consultarse las condiciones en la próxima reunión con el equipo de recursos humanos o en el mail de ADESAS.

** Se mantienen las condiciones de 2022 de los seguros vitales hasta el 30/01/2023.

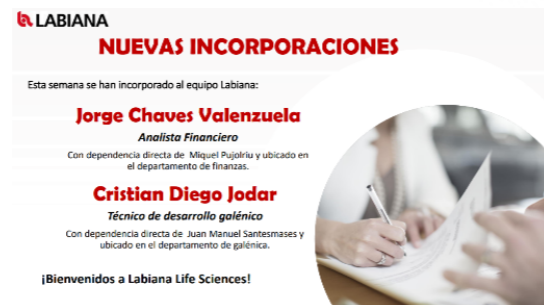
Se ha incorporado un nuevo programa Onboarding, que ha permitido digitalizar la carpeta de bienvenida además de presentar a las nuevas incorporaciones en las pantallas de televisión de la planta.

El departamento de RRHH tiene en marcha un "Plan de mejoras, detección de conflictos y acercamiento a los trabajadores del departamento de RRHH". Este plan de mejoras, se basa en las conclusiones de las entrevistas personales que se realizan con la totalidad de la plantilla. Estas entrevistas se iniciaron en junio de 2022 y se están desarrollando

por departamentos o áreas de trabajo de la empresa.

Hasta la fecha, se llevan realizadas un total de 122 entrevistas que corresponden a los siguientes departamentos de Labiana Life: Garantía de Calidad, Desarrollo Analítico, Control de Calidad Físico Químico, Control de Calidad Microbiológico, Administración y Finanzas, Desarrollo Galénico, Mejora Continua, Control en Procesos, Almacén, Registros y Producción.

En el caso de Labiana Pharma las entrevistas han comenzado en el mes de febrero de 2023.



Objetivos

- Definir el clima laboral y los aspectos psicosociales en Labiana.
- Conocer la opinión de los trabajadores respecto a la empresa y su puesto de trabajo laboral.
- Conocer el tipo de relación que tienen los trabajadores con sus responsables directos y compañeros en general.
- Detectar conductas inadecuadas o situaciones conflictivas en las que sea necesaria la intervención y aprovechar las entrevistas para recordar a los trabajadores el canal de denuncias anónimas que tiene disponible para dar a conocer cualquier situación inadecuada o de acoso.
- Reforzar la vinculación, orgullo y sentimiento de pertenencia con la empresa.
- Ofrecer una visión mas cercana y abierta del departamento de RRHH y que este departamento sea visto y percibido por los trabajadores como un soporte accesible en el desarrollo diario de su trabajo.
- Poder crear un plan de mejoras y medidas correctoras acorde con el espíritu de mejora continua de la empresa.

NUESTRO EQUIPO

En **Labiana apostamos por la calidad y la estabilidad laboral**. Prueba de ello es que más del 93% de nuestra plantilla tiene un contrato indefinido. Además, el 100% de los contratos son a jornada completa. Actualmente nuestra plantilla asciende a 397 empleados de los que un 54,9% son mujeres. Por franja de edad, la mayoría tiene entre 31 y 50 años.

Labiana promueve la estabilidad laboral, lo que se manifiesta en que más del 90% de la plantilla trabaja con contrato indefinido a tiempo completo.

Tan solo el 6% de los contratos son temporales, aunque el dato no refleja la realidad puesto que la mayor parte de este tipo de contratos están referidos a personal prejubilado y becarios.

Plantilla por género

	Nº empleados	Hombres	Mujeres
2021	397	179	218
2022	441	202	239

Plantilla por país

	Nº empleados	España	Serbia
2021	397	397	
2022	441	364	77

Plantilla por antigüedad en 2021

	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	81	74
6 - 10 años	37	36
11 - 12 años	25	68
Más de 20 años	36	40

Plantilla por antigüedad en 2022

	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	86	91
6 - 10 años	47	49
11 - 12 años	31	63
Más de 20 años	37	36

Plantilla por edad en 2021

	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	22	19
31-45 años	68	101
46-60 años	77	76
Más de 61 años	15	19

Plantilla por edad en 2022

	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	27	27
31-45 años	62	95
46-60 años	94	100
Más de 61 años	19	17

Tipo de contrato por edad 2022

	Menores de 30	31-45	46-60	Mayores de 61
Becario	11	2	0	0
Contrato duración determinada	6	2	3	4
Contrato indefinido	37	153	191	32

Media anual por tipo de contrato y edad 2021

	Menores de 30	31-45	46-60	Mayores de 61	Total
Becario	21%	1%	0%	0%	3%
Contrato duración determinada	8%	1%	1%	6%	2%
Contrato indefinido	71%	98%	99%	94%	95%

Media anual por tipo de contrato y edad 2022

	Menores de 30	31-45	46-60	Mayores de 61	Total
Becario	16%	1%	0%	0%	4%
Contrato duración determinada	12%	2%	1%	8%	2%
Contrato indefinido	71%	97%	99%	92%	94%

Número de despidos anuales

	Nº de despidos	Hombres	Mujeres
2021	4	3	1
2022	16	8	8

NOTA: En 2021 no se incluyen los datos de despidos referentes a la planta de Serbia

Plantilla por grupos profesionales 2021

397 empleados

Grupo profesional	Hombres	Mujeres
2	8	4
3	31	66
4	71	74
5	32	52
6	22	17
7	9	3
8	2	1
0	4	1

Plantilla por grupos profesionales 2022

364 empleados

Grupo profesional	Hombres	Mujeres
2	14	14
3	27	60
4	61	58
5	31	45
6	19	16
7	9	3

Grupos Profesionales según Convenio de Químicas. Clasificación:

- Operarios y Administrativos 03, 04
- Técnicos: 05, 06
- Jefes de Equipo: 07
- Mandos Directivos: 00

Los datos referentes a Serbia, puesto que las categorías y grupos profesionales son diferentes a los que se regulan en el Convenio de Químicas en España, se reflejan a continuación:

Plantilla por grupos profesionales 2022 (Serbia)

77 empleados

Grupo profesional	Hombres	Mujeres
I	1	1
III	9	2
IV	12	10
V	1	1
VI	1	1
VI-1	3	1
VII-2	7	16
VII-3	2	4

	Tabla salarial	Total	Hombres	Mujeres	%Salario M/H	Brecha
2	Total trabajadores	17	6	11		
	Sueldo medio	20.043,79 €	21.094,53 €	18.993,06 €	90%	10%
3	Total trabajadores	89	27	62		
	Sueldo medio	23.600,69 €	22.849,04 €	24.352,35 €	107%	-7%
4	Total trabajadores	121	63	58		
	Sueldo medio	29.252,25 €	29.252,25 €	30.166,69 €	103%	-3%
5	Total trabajadores	78	33	45		
	Sueldo medio	36.080,66 €	36.085,13 €	36.076,18 €	100%	0%
6	Total trabajadores	32	18	14		
	Sueldo medio	51.510,33 €	51.109,32 €	51.911,34 €	102%	-2%
7	Total trabajadores	9	6	3		
	Sueldo medio	62.585,75 €	63.625,34 €	61.546,17 €	98%	3%

De esta tabla, se deduce que:

- El 94% de las mujeres tienen una brecha salarial inferior al 5%
- El 6% de las mujeres tienen una brecha salarial inferior al 10%

Por cláusulas contractuales, en el caso de Serbia no podemos publicar los datos salariales.

Respecto al Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, el importe total percibido se podrá consultar en el apartado de Saldos y Transacciones con los Administradores y Alta Dirección del Informe de Cuentas Anuales 2022 que se publicará próximamente.

		Total Coste Empresa 2022	Media Coste Empresa
Hombres	4	430.309,21	107.577,30
Mujeres	2	222.925,79	111.462,90

Apuesta por el talento femenino

Para Labiana, el talento femenino es un pilar básico. Es por ello que desde hace años, contamos con diferentes instrumentos y normativas que nos permiten avanzar en esta materia, como son el Plan de Igualdad y el Protocolo contra el Acoso Sexual. Para el próximo año 2023 trabajaremos conjuntamente con Igualia, empresa líder en la nueva normativa por la igualdad de género y experta en medidas preventivas y planes de igualdad.

Plan de Igualdad 2020-2024 cuyo objetivo es potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. Este plan se aprobó en 2019 y en 2021 se registró el plan para los años 2020-2023. Actualmente ya se han iniciado los trámites para la actualización del plan para el 2025.

Este plan contempla una serie de medidas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre nuestros colaboradores y colaboradoras, y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo en nuestra empresa.

Desde 2019 contamos con un comité de igualdad que se reúne periódicamente con apoyo específico al colectivo femenino enfocado especialmente en adoptar políticas fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Nuestro Plan de Igualdad también incluye una serie de medidas de apoyo a las mujeres, como la concesión de permisos retribuidos y de excedencias, e incluso ayudas o préstamos en condiciones especiales en caso de que haya un cambio de domicilio particular.

El éxito de este plan pasa por su conocimiento y concienciación y es por ello que nos esforzamos para que todo nuestro equipo esté familiarizado con estas herramientas internas. Así, a través de nuestra plataforma corporativa de e-learning se imparten cursos obligatorios para dar a conocer el Plan de Igualdad y el Protocolo contra el Acoso Sexual. Actualmente el plan de igualdad incluye un protocolo de acoso.

Se ha realizado una formación específica en el Plan de Igualdad con una formación de 8 horas en la que han participado 304 empleados.

En 2022 se ha realizado una formación en igualdad de género y abordaje del acoso sexual y por razón de género a todos los mandos y directivos de Labiana Life y Labiana Pharma.

Protocolo Contra el Acoso manifiesta el compromiso de **tolerancia cero ante el acoso y conductas ofensivas, discriminatorias o abusivas**. Es la herramienta que está desarrollando la compañía para la prevención y solución del acoso laboral. Este protocolo contempla las dos dimensiones fundamentales contra las situaciones de acoso: la prevención y la actuación delante de situaciones de acoso.

Con la finalidad de garantizar la máxima diversidad y entornos donde se asegure la participación plena y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles, existe una **Comisión Permanente de Igualdad** donde se han desarrollado protocolos que contemplan los aspectos referentes a **anti-mobbing y anti-acoso**, entre otros. Para el 2023 externalizaremos el protocolo de acoso con Igualia, empresa ya mencionada anteriormente, especializada en estos casos. Queremos asegurar una adecuada prevención ante estos tipos de casos para nuestros trabajadores y un correcto abordaje.

Impulso de la conciliación

Las medidas de conciliación mejoran el bienestar personal de nuestros trabajadores

lo que se traduce en satisfacción laboral, reducción del estrés, mejora del equilibrio personal y, por tanto, en una mejora de la salud.

Nuestro compromiso con la innovación y la excelencia pasa por nuestro compromiso con nuestro personal.

Es por ello por lo que en Labiana, favorecemos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Una de las medidas implantadas es la posibilidad de tener las tardes de los viernes libres o promover los cambios de horarios, la conciliación por petición del trabajador o facilitar la modificación de horarios de forma particular. Así mismo, existen otras medidas que favorecen la conciliación como es facilitar el teletrabajo por causas familiares, la flexibilidad en el horario de entrada y salida con un margen de hasta una hora y media sobre el horario oficial establecido en 2022 e implantación del teletrabajo un día a la semana para todo el personal al que le sea posible por operativa.

Organización en el trabajo

Labiana trabaja para garantizar el bienestar laboral y personal de su equipo, a través de medidas que ayuden a disminuir el absentismo a la vez que permitan la conciliación familiar.

Las horas de absentismo incluyen:

- Bajas médicas por enfermedad.
- Accidentes de trabajo y accidentes no laborales.
- Bajas de maternidad y bajas de paternidad.

Índice de absentismo	2021	2022
	6,89	8,25

	Leve	Grave	Muy grave
Número de accidentes 2021	21	0	0
Número de accidentes 2022	15	0	0

	Mujeres	Hombres	Con baja	Sin baja
Número de accidentes 2021	6	15	6	15
Número de accidentes 2022	7	8	7	8

Riesgo de exclusión y discapacidad

Históricamente, Labiana cuenta con un firme compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.

Actualmente en las instalaciones de Labiana (tanto Serbia como España) se cuenta con 5 trabajadores con discapacidad y se colabora con centros especiales de trabajo (CET) en todas las gestiones referente a jardinería y conserjería.

Tanto en nuestra propia plantilla como en la de los colaboradores por parte de los CET, cumplimos medidas a nivel de accesibilidad universal ya que tanto los centros en los que trabajan como los puestos correspondientes a cada uno de ellos, están perfectamente adaptados a sus necesidades y son aptos

sin ninguna limitación para desempeñar sus funciones. De hecho, todos los trabajadores de plantilla con discapacidad están trabajando al 100% (sin reducción de jornada) y sin ninguna restricción en cuanto a su puesto de trabajo.

Así mismo, Labiana se suma a acciones de RSC enfocadas en estos colectivos, como es la Iniciativa Social Sant Jordi, con la que colaboramos con la Fundación FACT (Factoría Social de Terrassa), una entidad que contribuye con el proceso de formación e inclusión sociolaboral de las personas adultas con diversidad funcional.



DESARROLLO PROFESIONAL

Dentro de las normas GMP, Labiana tiene registrado el **Plan de Formación del Personal** que también se gestiona desde el Departamento de RR.HH. Este Plan establece un protocolo de formación que se aplica a cada empleado/a cuando se incorpora.

Las necesidades de formación para cada puesto de trabajo las define el departamento de RR.HH. junto con los responsables de cada área. De este modo se garantiza que el nuevo empleado recibe la formación apropiada según el puesto de trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral, Código Ético, procedimientos de puesto de trabajo, ley de protección de datos y normativa interna de la empresa.

Así mismo, y en busca de la mejora continua y los máximos estándares de calidad, el departamento de RRHH realiza la oportuna información a toda la plantilla con la finalidad de motivar la adhesión a las acciones de formación que la empresa les ofrece, en particular sobre aquellas relativas a calidad, eficiencia, seguridad y respeto al medio ambiente.

Las personas en el centro, seguridad y salud en el trabajo

Labiana dispone de una **Política de Seguridad y Salud Laboral** en la cual la organización se compromete a respetar la normativa vigente.

La empresa es sensible al personal que está en estado de gestación y en periodo de lactancia, donde se aplica un protocolo específico para ello.

Se realizan revisiones médicas anuales por el departamento de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención Ajeno.

Fieles a nuestra filosofía, en Labiana estamos convencidos de que el desarrollo de cada uno de nosotros contribuye al crecimiento global como empresa, razón por la que otorgamos una importancia estratégica a la capacitación de nuestro personal en su puesto de trabajo, a su desarrollo para el aprovechamiento de oportunidades profesionales futuras, o bien para la asimilación de nuevas competencias que nos permitan hacer frente a los retos actuales.

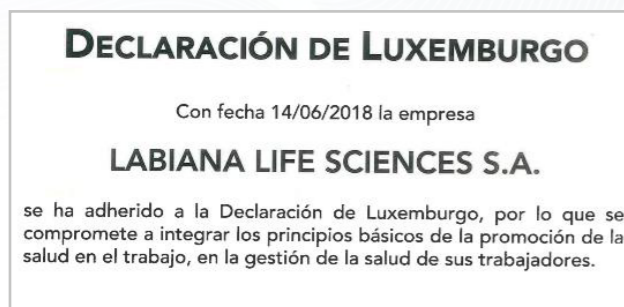
La pandemia de COVID-19 supuso la sustitución de la formación presencial por la formación online, cuya oferta aumentó de manera significativa durante 2021-2022 y se ha establecido formalmente como una nueva forma de adquirir nuevas capacitaciones que facilita, a su vez, la conciliación.

Así mismo, apostamos por la formación técnica con asociaciones como AFI, el Colegio Oficial de Farmacéuticos, FEDEQUIM, IQS, IL3... y por la financiación de programas de capacitación y desarrollo para mejorar competencias (formaciones, plataforma Learning Hub, minerva (sobre productos office...)).

Hay **desfibriladores DEA** disponibles en las instalaciones. Para su funcionamiento se han realizado formaciones y entrenamiento de los diferentes equipos de primeros auxilios.

Siguiendo la ley de PRL, se subcontrata la gestión de Seguridad y Salud Laboral a la empresa externa especializada (servicio de prevención ajeno) SP ACTIVA.

Labiana se ha adherido a la Declaración de Luxemburgo, por lo que se compromete a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo y en la gestión de la salud de sus trabajadores.



Así mismo, enfocada especialmente en la gerencia, Labiana está en proceso de implantación de la **norma ISO 45001** mientras que Serbia ya dispone de ella. Esta norma tiene como objetivo prevenir lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo o accidentes laborales, para así proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Esta norma apoya los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

Este hecho nos permite **motivar a los empleados mediante la consulta y la participación**, además de la importancia de la toma de conciencia y desarrollo de una cultura preventiva de la organización.

Las organizaciones comprometidas con la sostenibilidad están alineando cada vez más sus estrategias corporativas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones

Unidas. **La certificación acreditada de ISO 45001, el sistema internacional de gestión de salud y seguridad en el trabajo, demuestra el compromiso de una organización para garantizar condiciones de trabajo éticas, salud, bienestar y prácticas de igualdad.**

Una organización es responsable de la seguridad y salud en el trabajo (SST) de sus trabajadores y de la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Esta responsabilidad incluye la promoción y protección de su salud física y mental.

La adopción de un sistema de gestión de la SST tiene como objetivo permitir a una organización proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud, relacionados con el trabajo y mejorar continuamente su desempeño de la SST.

Respecto a la siniestralidad o accidentes de trabajo, registramos un bajo índice. Esto nos permite ver que las medidas que se están tomando en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo están causando un efecto positivo entre nuestros trabajadores.

Nº empleados	AT sin baja	AT CTH baja	AT CTH días baja	AT Int baja	AT Int días baja	Total AT duración baja	Días de duración de las bajas	Índice ausencia	Índice duración
771	6	10	337	3	143	13	497	2,98	68,35

Respecto a los kpis referidos a los accidentes totales de 2022 obtenemos los siguientes índices:

	Índice de FRECUENCIA	Índice de GRAVEDAD	Índice de INCIDENCIA
2022	20,71	0,75	36

Así mismo, en su **compromiso con la salud y seguridad de sus trabajadores, Labiana ha desarrollado diferentes acciones formativas y persuasivas** tales como:

- **Instalación Dechoker, antiatragantamientos en el comedor.**
- **Formación periódica en Primeros Auxilios.**
- **Servicio mensual de fruta gratuita.**

Nuestra formación laboral en 2021



8.071 horas de formación

Datos 2021 España

Horas totales	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 00
8.070,68	65,3	682,01	1.527,86	2.091,53	848,51	300,62	238,08

Datos 2022 España

Horas totales	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 00
6345,25	203,5	846,65	2245,25	1056,45	399,1	54	105,5

Datos 2022 Serbia

Horas totales	Grupo 0	Grupo III-IV	Grupo V-VI	Grupo VII
8.070,68	65,3	682,01	2.316,54	1.527,86

Las personas en el centro, compromiso con la sociedad

Dentro de sus acciones de RSC, Labiana apoya diferentes actuaciones como son:

Solidaridad: Labiana apoya diferentes causas sociales a través de la donación de material sanitario, como ha sido el caso de mascarillas, gel hidroalcohólico y alimentos durante la pandemia o es el envío de material sanitario a Ucrania en la actualidad. De manera habitual, Labiana colabora con diferentes entidades sin ánimo de lucro en campañas de acción social. Algunas de ellas:

- Campaña contra el cáncer



- #LabianaSolidaria: campaña de recogida de juguetes junto Cruz Roja.
- Donación para protectoras de la zona, primeras necesidades para mascotas.
- **Preservar patrimonio:** Proyecto Cartuja Hierro del Bocado, institución Patrimonio del Estado que se encarga de la preservación del caballo PRE, estirpe cartujana, un caballo con más de 500 años de historia que es patrimonio de todos. Por segundo año consecutivo, Labiana apoya a esta institución a través del programa Amigos de la Yeguada.



- **Impulsar los valores del deporte:** 50 Aniversario del club Ciencias Rugby. En el 2009, los países miembros de World Rugby identificaron Integridad, Pasión, Solidaridad, Disciplina y Respeto como las características definitorias en la construcción del carácter del rugby. Con la renovación de su patrocinio, Labiana ha querido mostrar su apoyo a los valores del deporte y contribuir a la divulgación de estos.



Además, y comprometidos con la filosofía "Una sola salud" y con los objetivos ODS de la ONU, Labiana considera que mantener la salud de los animales es esencial para lograr los objetivos de desarrollo sostenible y que esto se relaciona directamente con el objetivo ODS12 "Consumo y producción sostenibles". Dentro de sus acciones de RSC en este ámbito se están realizando dos tipos de actuaciones:

- Facilitar la disponibilidad y accesibilidad de medicamentos veterinarios mediante el registro de medicamentos en mercados en los que por su pequeño tamaño, disponen de un menor número de medicamentos veterinarios aprobados como son Chipre, Malta, Estonia, Letonia y Lituania a nivel de la Unión Europea. Fuera de la Unión Europea ejemplos como Bosnia o Macedonia del Norte, o mercados especiales como Cuba donde pocas empresas extranjeras acuden por las dificultades inherentes al régimen.
- Mantenimiento conforme a las directrices actuales de Autorizaciones de medicamentos basados en moléculas antiguas pero más necesarias que nunca para contribuir a la lucha frente a las resistencias a los antimicrobianos (ej. Estreptolab – Dihidroestrepmicina) o moléculas importantes en la práctica veterinaria (ej: Rumintral-Neostigmina, única neostigmina aprobada durante muchos años en España y que ahora hemos registrado en varios países europeos bajo el nombre Neoskilab -Croacia, Chipre, Estonia, Francia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Portugal-)

APROBACIÓN Y DIFUSIÓN

El presente Informe está aprobado por Dirección en fecha 16 de Marzo de 2023.

Para facilitar su conocimiento por los interesados y destinatarios, este informe se publicará en la intranet y en la página web de Labiana con el fin de ser fundido a toda la organización.



