



Informe de estado de información no financiera 2023

(Informe ESG)



Informe de estado de información no financiera de LABIANA

#COMPROMETIDOS

Prólogo

Atendiendo a los requerimientos de la Ley 11/2018 hemos realizado este informe de estado de información no financiera correspondiente al año natural 2023, teniendo en cuenta la opinión de los principales grupos de interés.

Para la elaboración de la presente memoria se han tenido en consideración 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 pueden ponerse en contacto con la organización por e-mail: investors@labiana.com

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”.

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.

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.
 - 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 6 plantas en dos países (España y Serbia).
- Las personas en el centro: nuestra gente, nuestro principal valor. 427 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).

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.

Dentro de nuestra búsqueda continuada de la excelencia operativa y la innovación para poder ofrecer los mejores servicios posibles

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

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, **basado en unos valores** de respeto (creando entornos de tolerancia, inclusión y responsabilidad) y el deseo de ser un ente en el campo de la salud, activador del desarrollo y el bienestar cimentados en la innovación y la excelencia.

En definitiva, desde Labiana hemos trazado una estrategia y objetivos de crecimiento fundamentados 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.

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 y es por ello que mantenemos un firme compromiso con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. En la siguiente tabla se detallan las diferentes acciones con las que desde Labiana contribuimos al cumplimiento de los ODS de la ONU:

Objetivos	Acciones	ODS
Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	Campaña de recogida de juguetes “ningún niño sin juguetes por Navidad”. Recogida de material y donaciones “verano solidario” para que niños sin recursos puedan ir de campamento de verano.	 
Salud y bienestar	Servicio mensual de fruta – campaña. Desde 2023 contamos con servicio de mutua dental y médica para todos los empleados de Labiana. Más trabajadores con formación DEA. Campaña día mundial del agua. Organización de torneo de pádel para fomentar la actividad física. Campaña “curso de la dona”. Campaña buena postura en el trabajo. Campaña recaudación para la investigación del cáncer de mama.	
Fomento al acceso al primer empleo	Proyecto incorpora. Fomento de las prácticas entre estudiantes de grado medio, superior y universitario. Fomento del acceso al primer empleo. Participación en encuentros estudiantiles de centros formativos para la promoción del empleo.	

Objetivos	Acciones	ODS
Crecimiento económico inclusivo y sostenible	Fomento y mejora de la comunicación interna. Fomento de la participación de la plantilla para la propuesta de acciones y mejoras. Buzón de sugerencias. Nuevo canal de comunicación a través de Lefebvre, donde los trabajadores pueden denunciar situaciones que puedan darse dentro de la empresa. Entrevistas de seguimiento individualizadas a todo el personal de plantilla incluidos trabajadores temporales, becarios o personal externo.	
Reducción de la desigualdad	Campaña sobre diversidad e inclusión durante todo el mes de mayo Campaña día internacional de la mujer Seguimiento plan de igualdad hasta 2025	
Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	Se realiza la producción bajo demanda Garantizar la salud de los animales: - 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. Campaña día mundial del agua. Campaña Día internacional de la madre tierra. Campaña reciclaje.	
Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	Compliance Código Ético Código de Conducta Plan antidiscriminación	

Igualdad, integración y ética

Labiana ha reflejado su compromiso con la integración y la igualdad a través del

Plan de Igualdad, Plan antidiscriminación, el Protocolo de acoso y el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y ha creado los procedimientos, equipos y herramientas necesarios para poder garantizar el alcance de estos planes.

A su vez, más allá del cumplimiento de la normativa, en Labiana hemos establecido un Código de Conducta y Compliance en el que declaramos nuestros principios éticos como entidad y en especial en los siguientes aspectos:

- **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 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 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 se encuentra en proceso de elaboración la Política de Ética y Compliance que será finalizada en el transcurso del año 2024.

Así mismo, y cumplimentando nuestro sistema integrado de gestión de seguridad, salud y gestión ambiental, Labiana dispone de otras iniciativas que nos permiten identificar tanto nuestras áreas de mejora como la de

nuestros colaboradores. Es por este motivo que disponemos de un sistema de comunicación de incidencias internas alineado con nuestro sistema de gestión de compliance. Durante 2023 sólo se recibió 1 denuncia y fue desestimada.

Por lo que respecta al sistema de aseguramiento de la calidad, durante 2023 se han recogido un total de 31 reclamaciones admitidas de nuestros clientes y un total de 15 reclamaciones efectuadas a nuestros proveedores.

NUESTRAS CIFRAS



Resultados antes de impuestos obtenidos por Labiana Health a 31 de diciembre de 2023

Gastos por impuesto sobre beneficios pagados por la compañía en 2023

No ha habido nuevas subvenciones a la compañía en 2023

En abril de 2023 el Consejo de Administración aprobó la Política Financiera, documento de público acceso a través de la sección de accionistas e inversores de la web de la Compañía.

En el desarrollo de nuestra actividad priorizamos y primamos la calidad de nuestros 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

Como empresa del sector de la salud, en Labiana mantenemos nuestro compromiso con el I+D apostando tanto por la innovación para la mejora de la eficiencia y optimización de recursos, como por el desarrollo de medicamentos que ofrezcan soluciones y/o mejoren la eficacia frente a enfermedades importantes en salud animal y humana, tanto para productos propios como para terceros.

Con este espíritu, durante este 2023 hemos logrado los siguientes hitos:

- Nueva autorización. Se ha concedido la autorización de mercado para España y Croacia para Labixxin 100 mg/ml, solución inyectable de tulatromicina como sustancia activa para bovino, porcino y ovino (España como RMS). Labixxin es un antibiótico tipo D que la EMA recomienda usar como tratamiento de primera línea, siempre que sea posible, para evitar resistencias bacterianas.



- Autorización de Ataxxa para la reducción del riesgo de infección por Leishmania. ATAXXA es un medicamento veterinario que se administra en forma de pipeta, previene frente a las infestaciones por ácaros e insectos y reduce el riesgo de infección por Leishmania infantum a través de la transmisión de flebotomos (Phlebotomus perniciosus).



- Obtención de certificación para fabricar productos destinados a ensayos clínicos (MEI o IMP por sus siglas en inglés). Esta autorización habilita a Labiana al desarrollo y fabricación de medicamentos sea cual sea su fase de desarrollo, desde la fase preclínica y clínicas hasta la comercialización.

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Desde nuestro origen, en Labiana hemos tenido una clara vocación de servicio y excelencia comprometida con la salud global: la de los animales, la humana y la del medio ambiente

Nuestro compromiso se materializa en una gestión eficiente de los recursos y preservación del entorno natural minimizando el impacto negativo de nuestras acciones y potenciando un impacto positivo de nuestra actividad.

En Labiana disponemos de un sistema integrado de gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo a partir del cual nos hemos definidos una serie de objetivos de mejora que nos permitan minorar nuestro impacto ambiental (con objetivos relacionados con el consumo de electricidad, agua o la generación

Lucha contra el cambio climático

Anualmente realizamos el cálculo de la huella de carbono de alcance 1 y 2.

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).

ALCANCE	FUENTE	Tn CO2e/año
GEI ámbito 1	Consumo de gasóleo (fuentes móviles) + consumo de gas natural (fuentes fijas)	2.220,253 Tn
GEI ámbito 2	consumo eléctrico	2.421,76 Tn

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

de residuos) y garantizar un adecuado entorno de salud y seguridad para nuestros trabajadores.

En nuestro compromiso continuo con las mejores prácticas ambientales, durante el transcurso del año 2023, hemos alcanzado uno de nuestros objetivos fundamentales al obtener la certificación del sistema de gestión ambiental según la Norma ISO 14001:2015 para la planta de Terrassa. Es relevante destacar que la planta de vacunas en Serbia ya dispone de esta certificación desde el año 2018 y que en la planta de Corbera se ha iniciado ya el proceso de certificación.



El objetivo de Labiana es seguir trabajando a partir de este punto de partida para poder medir su impacto y así desarrollar un plan de acción que permita seguir avanzando en la lucha contra el cambio climático.

En el transcurso del año 2023, Labiana ha reducido su huella de carbono en un 0,91% respecto al año anterior.

En Labiana realizamos diferentes actuaciones para disminuir nuestras emisiones:

1. Plan de disminución de emisiones de CO2: con el objetivo de reducir el consumo de combustibles de origen fósil que alimentan los vehículos y carretillas de la empresa. Para ello se han tomado las siguientes medidas:

a) La empresa mantiene el objetivo de ir efectuando la transformación de la flota a automóviles más sostenibles. Actualmente un 47% de la flota de vehículos se compone de modelos híbridos. Eso refleja el compromiso en seguir avanzando en la adopción de tecnologías más amigables con el medio ambiente, contribuyendo así a la reducción global de emisiones de gases de efecto invernadero.

b) Carretillas 100% eléctricas o manuales

2. Plan de incentivo de movilidad sostenible: Labiana sigue comprometida con la promoción del transporte sostenible, por lo que en el centro de trabajo ubicado en Terrassa se continúan fomentando alternativas ecológicas mediante espacios designados para aparcar bicicletas y un punto de carga para patinetes eléctricos. Además, la ubicación estratégica del centro dentro de un polígono con carril bici señalizado amplifica el respaldo a estas iniciativas, potenciando así nuestro compromiso con prácticas de movilidad más respetuosas con el medio ambiente.

Labiana ha aprobado la instalación de dos puntos de carga para vehículos eléctricos en el parking de la planta de Corbera del Llobregat que se prevén que estén operativos durante el primer trimestre de 2024.

3. El Plan de Disminución de Consumo Eléctrico mediante la sustitución de luminarias tradicionales por otras opciones de bajo

consumo y tecnología LED, superando en más del 40% la transición de luminarias tradicionales a luminarias LED en los últimos 4 años, lo que representa un beneficio en términos de eficiencia energética y sostenibilidad. Esto supone dos tipos de mejoras:

- a) 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.
- b) 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

Durante el año 2023 se ha seguido trabajando en la misma línea realizando más de 150 cambios de luminaria, manteniendo así el objetivo de seguir mejorando a lo largo del próximo año 2024.

Sigue en desarrollo el proyecto de renovación de equipos con alta eficiencia energética para reducir el consumo y el estudio de viabilidad para la instalación fotovoltaica en las cubiertas de las instalaciones. Aunque ha experimentado un aplazamiento, sigue siendo una iniciativa destacada dentro de las propuestas de mejora planificadas para el período 2024-2025.

Desde el departamento de Mejora Continua, este 2023 se han llevado a cabo diversas acciones destinadas a promover la eficiencia energética. Además, se están formulando activamente nuevas propuestas e iniciativas

para el próximo año.

4. Por lo que respecta a la contaminación acústica este año se han realizado mediciones mediante sonometrías resultando todas ellas favorables, por lo que no ha sido necesario realizar ninguna intervención en la planta de Terrassa.

5. Desde 2019 se han 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, se ha 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.

Siguiendo en la línea del año anterior, durante el 2023 se ha realizado una modificación a otro equipo de aire acondicionado antiguo, eliminando así gas R410A y pasando a R32, un refrigerante más ecológico, con un 75% menos de impacto en el calentamiento atmosférico.

Uso eficiente y responsable de los recursos

El compromiso con la optimización de recursos, su uso eficiente y una gestión responsable constituyen pilares fundamentales en la agenda ambiental de la organización.

1. 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 sobre los que actuar para plantear objetivos de reducción de consumo energético.z

2. En Labiana reconocemos que la protección del medio ambiente es una cuestión de todos y todas, por esta razón consideramos fundamental crear una cultura y mentalizar a todo el personal sobre la importancia de mejorar la gestión de los recursos. Con este propósito el departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el de HSE (Health, Safety and Environment), impulsa diferentes iniciativas y campañas de formación.



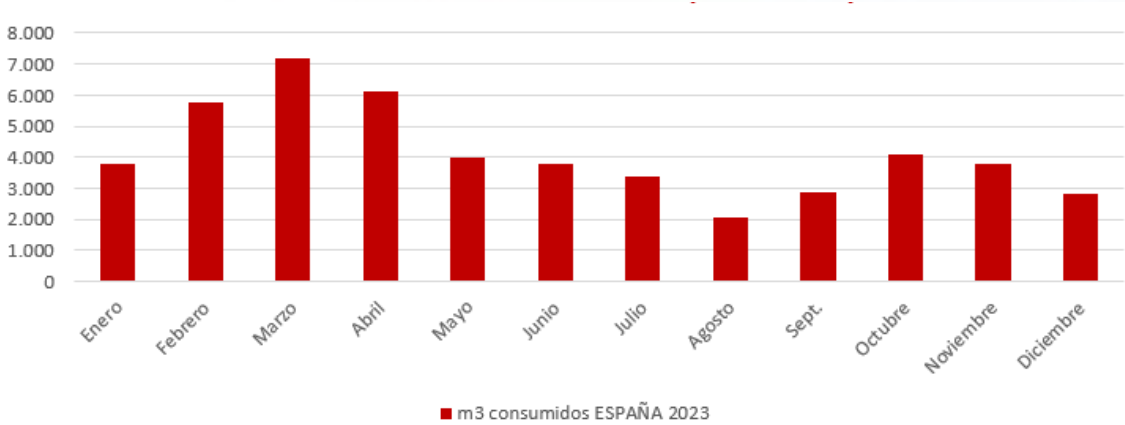
Consumo de agua

El agua es uno de los recursos más preciados y delicados en términos 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.

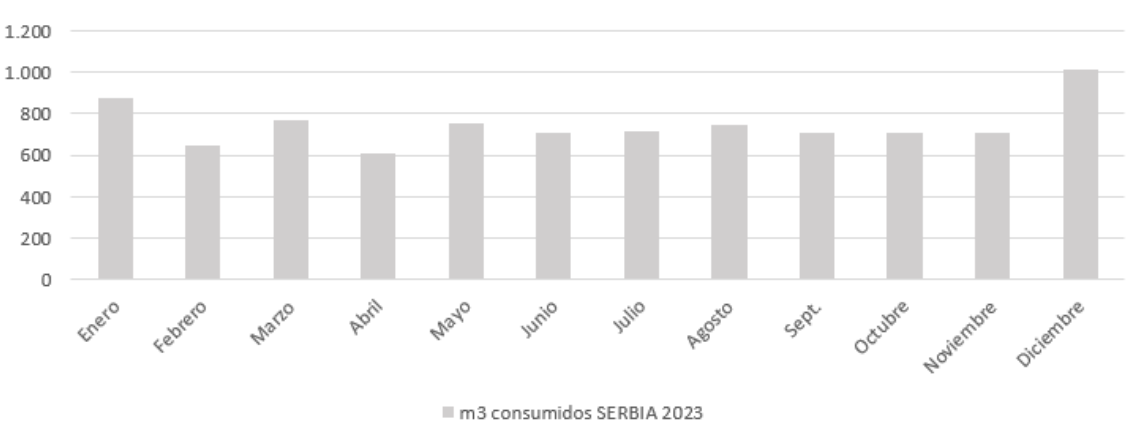
Estos sistemas históricamente implantados han permitido vincular el consumo de agua al volumen productivo de la empresa por lo que se estima que la correcta aplicación de las GMP en el sistema productivo es un buen indicador del consumo de este recurso mediante comparación histórica.

Conscientes de la importancia crítica de este recurso limitado, Labiana ha implementado un Plan de ahorro del consumo de agua a través del cual se definen iniciativas de mejoras en las instalaciones para reducir el consumo de este bien, así como campañas de sensibilización al respecto entre la plantilla de trabajadores.

Consumo de agua de 2023 (ESPAÑA m3)

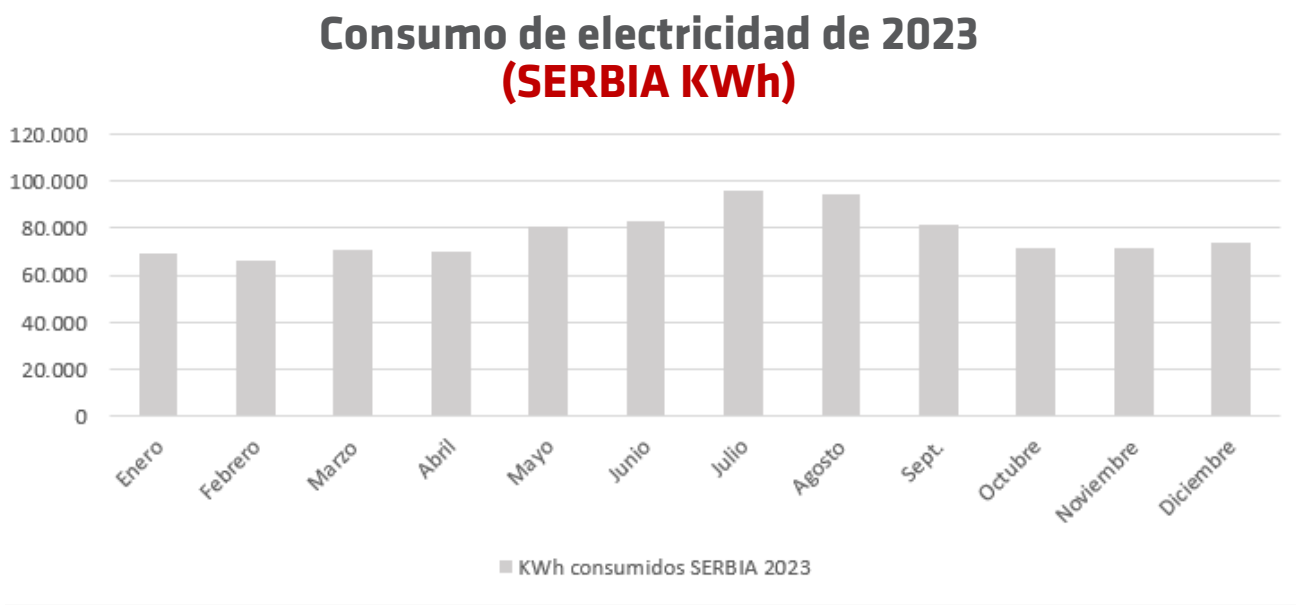
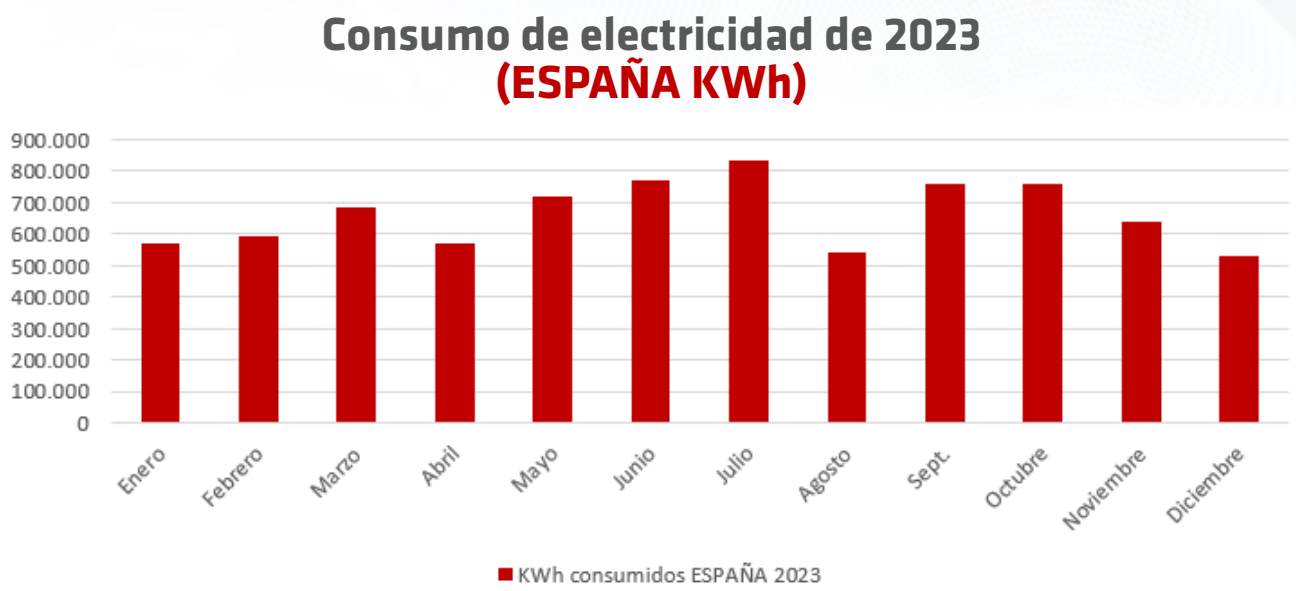


Consumo de agua de 2023 (SERBIA m3)



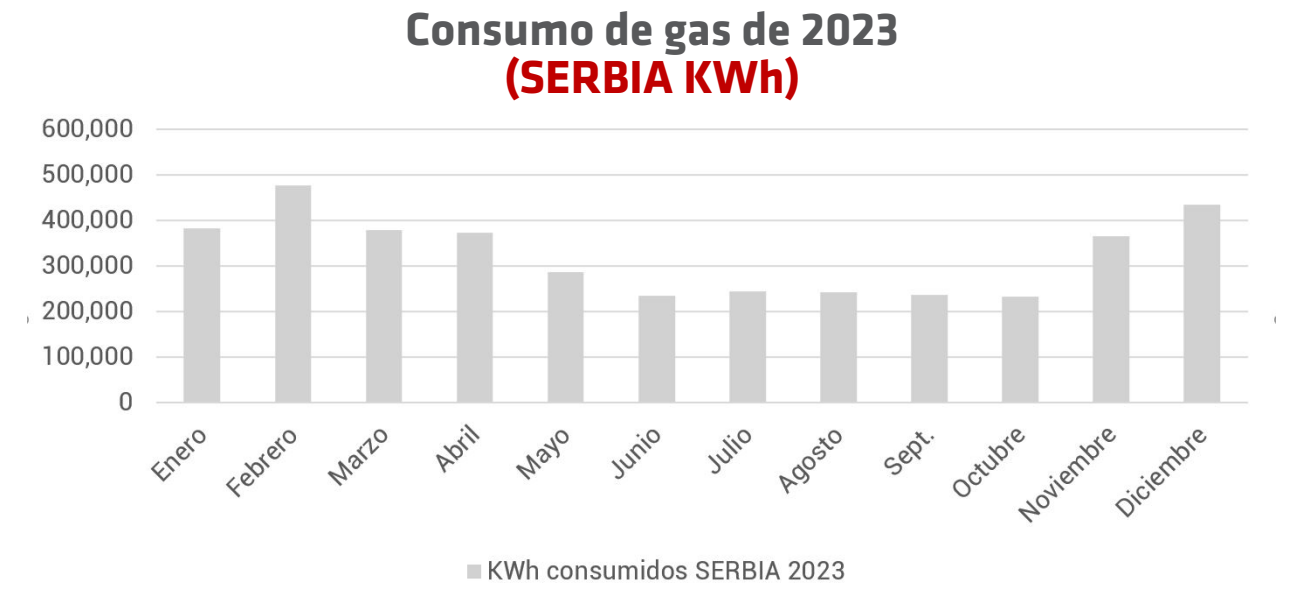
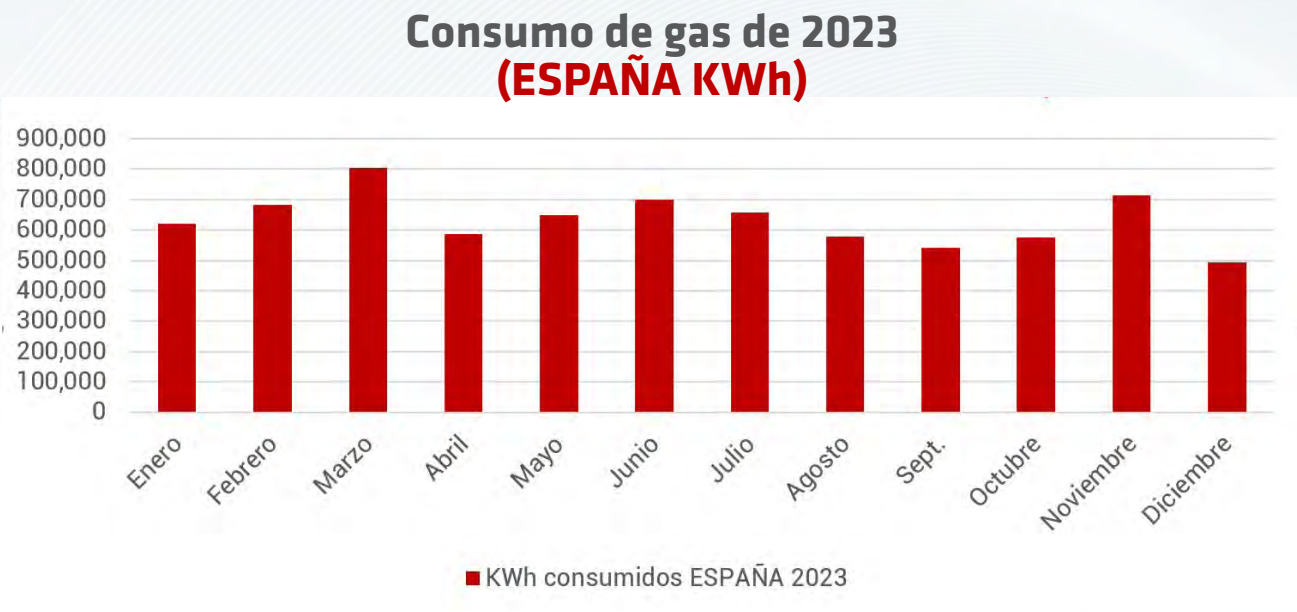
Consumo de electricidad

En cuanto al consumo energético se percibe una disminución en España del 1,05% respecto a 2022, debido tanto a las medidas destinadas al ahorro energético como a otros aspectos productivos.



Consumo de gas

Respecto al consumo de gas la información es la que se muestra a continuación:



Economía circular y prevención y gestión de residuos

Un año más, Labiana apuesta por la economía circular y la prevención y gestión de residuos como una potente herramienta para combatir el cambio climático y mitigar su impacto. La estrategia se centra en la optimización del uso de los recursos y de los residuos. Por este motivo Labiana ha implantado una serie de medidas entre las que están:

Todos los medicamentos de salud humana y sus 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 la 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.
- Para seguir con el objetivo de la reducción del consumo de papel, se

ha implementado un software en el departamento de mantenimiento que permite digitalizar todos aquellos documentos de solicitudes y altas de equipos que anteriormente se realizaban en papel.



En Labiana estamos comprometidos con la correcta gestión de residuos, impulsando así diferentes iniciativas para la minimización y mejora de estos. 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.

Para garantizar una gestión de residuos eficiente, la organización se centra en aspectos fundamentales, tales como la clasificación selectiva oportuna de los residuos, considerando tanto su tipología (peligroso/no peligroso) como su tratamiento (valorizable/no valorizable). Además, se presta especial atención a la adecuada identificación, etiquetado y almacenamiento de los residuos, asegurando así un correcta gestión.

Con todo ello:

1. Se han definido puntos de segregación selectiva de residuos en diferentes puntos de los centros de trabajo, señalizándolos adecuadamente para facilitar la identificación de los residuos que deben tirarse y así mejorar

el sistema de segregación.

- Se dispone de planos donde se localizan las ubicaciones exactas 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. En Labiana se trabaja con gestores autorizados con el objetivo de maximizar la recogida selectiva de los distintos residuos que se generan, entre ellos podemos destacar: papel, plástico, vidrio, fluorescentes, tóner, madera, metal, envases y material rechazado, para así poder ser gestionados y reciclados y dar valorización cuando sea posible.

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

- Actualmente una de las acciones que se sigue llevando 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.

Durante el año 2023 se han generado un total de 331,23 toneladas de residuos. De los residuos gestionados en España, un 11,40% está clasificado como residuo peligroso. Además, se ha conseguido que el

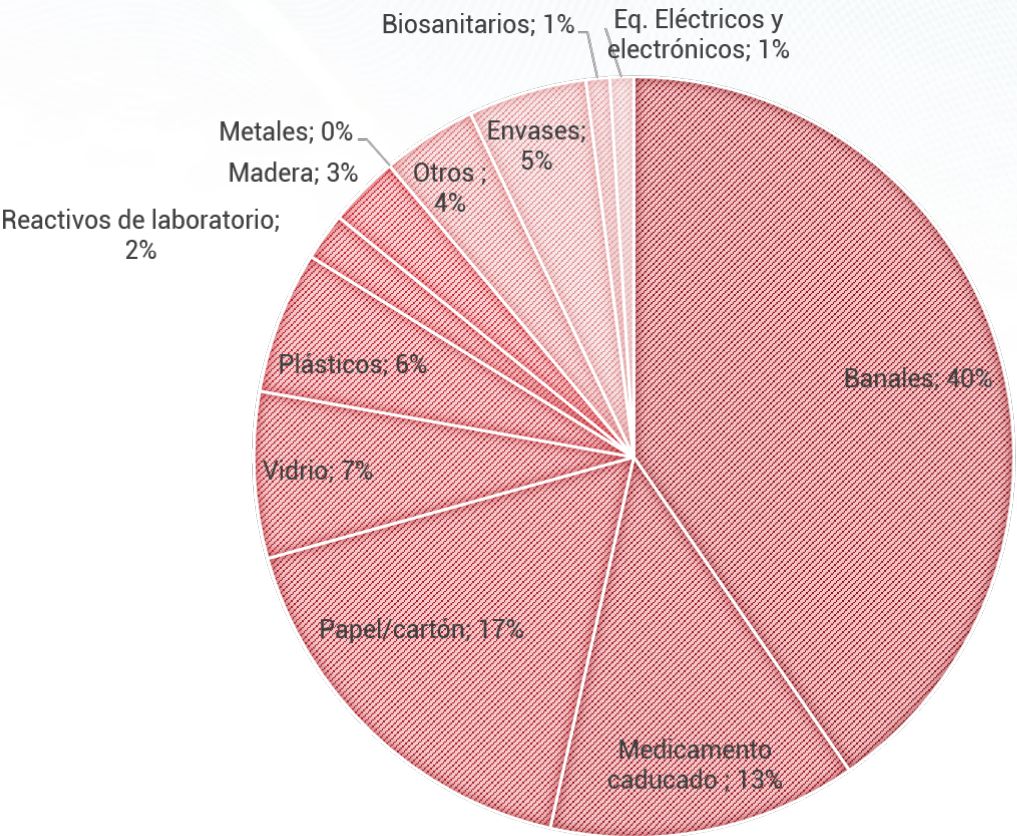
31,50% de los residuos gestionados hayan sido valorizables, de los cuales un 16% corresponde a la fracción de residuo peligroso, manteniendo así, la línea de trabajo que se implantó en el año anterior.

A continuación, se muestra la distribución de los residuos generados en 2023.

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

5. 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.

Residuos generados en 2023



PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

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

Nuestras actividades no se desarrollan en zonas protegidas, por lo que, al considerarse que no tiene 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, dañar potencialmente los ecosistemas y es por esta razón por la que, dentro de nuestra actividad, tenemos una especial sensibilidad hacia todas aquellas actuaciones que puedan ejercer de manera directa e indirecta, una influencia sobre la biodiversidad.

Es por ello que en Labiana realizamos diferentes acciones relacionadas con la protección del medioambiente tales como:

1. Utilizar papel 100% reciclado 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. En las plantas de España en el 2023 se ha consumido 81,2 toneladas de papel destinado a oficinas y tareas administrativas.



2. Día Mundial del Medio Ambiente: un año más desde Labiana nos sumamos a la celebración de este día con la finalidad de crear conciencia entre nuestra 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 nuestro compromiso con la biodiversidad, desde Labiana estamos 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 buscando nuevas vías debido a que la cepa estudiada hasta la fecha no ha obtenido los resultados esperados.



4. Proyecto Golondrina: a través del circuito de TV interno un año más lanzamos una 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, de estímulo del aprendizaje y potenciación de 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 se consolidó el proyecto #LabianaIncorpora que aglutina todas las iniciativas de la empresa, en 2023**

seguimos cumpliendo con estas iniciativas y comprometidos con el proyecto que consiste en:

- 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. Forma parte del ADN de Labiana contar con becarios en muchos de sus departamentos.
- La participación en encuentros estudiantiles

de centros formativos para la promoción del empleo. En 2023 hemos asistido a la XVII Fira D'Empreses de la Universitat de Barcelona donde se realizaron numerosos contactos y a partir de la cual se becaron a 3 estudiantes de los que d2 aun permanecen en la empresa al cierre de este informe.



- 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, que implica un mejor aprovechamiento de su tiempo libre y reducir el impacto medioambiental.

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 auditoria 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.

La superación 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 como proceder y quien es la persona de contacto en caso de que ocurra alguna incidencia. Además se realizan formaciones específicas al personal.

Desde el departamento de RRHH se cuenta con el programa Comunica que informa de las novedades, beneficios y nuevos acontecimientos de la empresa a través del e-mail y de las pantallas existentes en las plantas.



En 2022-2023, se incorporó el programa Onboarding que ha permitido digitalizar la carpeta de bienvenida y seguimos comunicando las nuevas incorporaciones en las pantallas de televisión de la planta para que todos nuestros empleados puedan conocer a los nuevos empleados.



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 230 entrevistas que corresponden a los siguientes departamentos: 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, Producción, Compras y Comercial.

Con estas entrevistas de seguimiento continuo del personal, Labiana persigue los siguientes objetivos:

- Definir el clima laboral y los aspectos psico sociales 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 conocer cualquier situación de acoso o inadecuada.
- Reforzar la vinculación, orgullo y sentimiento de pertenencia con la empresa
- Ofrecer una visión más 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.

Apuesta por el talento femenino

Para Labiana, el talento femenino es un pilar básico. Es por ello por lo 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** además del **plan de antidiscriminación** trabajado juntamente con Igualia, empresa líder en la nueva normativa por la igualdad de género y experta en medidas preventivas y planes de igualdad.

El 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 por lo 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.

En 2023 se ha realizado una formación en igualdad de género y abordaje del acoso sexual y por razón de genero a toda la plantilla de España.

El 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. En 2023 hemos externalizado el protocolo de acoso con Igualia, empresa especializada que nos permite asegurar una adecuada prevención y gestión ante este tipos de casos.

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 o la flexibilidad en el horario de entrada y salida con un margen de hasta una hora y media sobre el horario oficial establecido. Durante el año 2023 se ha mantenido la posibilidad de realizar teletrabajo un día a la semana para todo el personal al que le sea posible por operativa.

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 contamos con 4 trabajadores con discapacidad y colaboramos con centros especiales de trabajo (CET) en todas las gestiones referente a jardinería y conserjería.

Así mismo, en Labiana nos sumamos a acciones de RSC enfocadas en estos colectivos como es la Iniciativa Social Sant Jordi, colaborando con “LaFACT” de Terrassa.



NUESTRO EQUIPO

En Labiana apostamos por la calidad y la estabilidad laboral. Prueba de ello es que más del 94% de nuestra plantilla tiene un contrato indefinido. Además, el 100% de los contratos son a jornada completa. Actualmente nuestra plantilla asciende a 427 empleados de los que un 56% son mujeres. Por franja de edad, la mayoría tiene entre 31 y 50 años.

Promedio anual tipos de contrato

	2022	2023
Contrato duración determinada	3%	3%
Contrato indefinido	94%	95%
Becarios	3%	2%

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 5% 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
2022	441	202	239
2023	427	189	238

Plantilla por país

	Nº empleados	España	Serbia
2022	441	364	77
2023	427	363	64

Plantilla por antigüedad en 2022

	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	86	91
5 - 10 años	48	49
11 - 20 años	31	63
Más de 20 años	37	36

Plantilla por antigüedad en 2023

	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	83	93
5 - 10 años	43	43
11 - 20 años	28	67
Más de 20 años	35	35

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

Plantilla por edad en 2023

	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	23	27
31-45 años	58	95
46-60 años	90	101
Más de 61 años	18	15

Tipo de contrato por edad y sexo 2022

	Menores de 30	31-45	46-60	Mayores de 61
Becario	11 7H - 4M	2 1H - 1M	0	0
Contrato duración determinada	6 2H - 4M	2 1H - 1M	3 1H - 2M	4 2H - 2M
Contrato indefinido	37 19H - 19M	153 60H - 93M	191 92H - 99M	32 18H - 14M

Tipo de contrato por edad y sexo 2023

	Menores de 30	30-45	46-60	Mayores de 61
Becario	10 5H - 5M	0	0	0
Contrato duración determinada	5 1H - 4M	5 2H -3M	1 1H	3 2H - 1M
Contrato indefinido	35 17H - 18M	149 57H - 92M	189 88H - 101M	30 16H - 14M

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

Plantilla por grupos profesionales 2023

363 empleados

Grupo profesional	Hombres	Mujeres
2	4	8
3	29	66
4	61	59
5	30	47
6	18	13
7	8	4

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:

	Men	Women
Directors and Managers	4	4
Professionals and Technicians	11	24
Commercials and Sellers	1	1
Workers and Subalterns	14	5
Total personnel at the end of the year	30	34

Tipo de contrato por edad y sexo 2023

Grupo profesional	2022			2023		
	Becario	Contrato Duración Determinada	Contrato indefinido	Becario	Contrato Duración Determinada	Contrato indefinido
2	13	2	13	1	3	4
3	0	2	85	0	5	90
4	0	3	116	0	1	119
5	0	2	74	0	1	76
6	0	0	35	0	0	31
7	0	0	12	0	0	12

Número de despidos anuales

	Nº de despidos	Hombres	Mujeres
2022	16	8	8
2023	11	7	4

Número de despidos por edad

	30-45	46-60	Mayores de 61
2022	5	2	1
2023	7	3	0

Número de despidos por grupo profesional

Grupo profesional	2022	2023
2	0	0
3	1	9
4	7	2
5	0	0
6	0	0
7	0	0

Tabla salarial

		Total	Hombres	Mujeres	%Salario M/H	Brecha
2	Total trabajadores	8	4	4	92%	8%
	Sueldo medio	22.566,04 €	23.559,07 €	21.573,01 €		
3	Total trabajadores	96	30	66	100%	0%
	Sueldo medio	26.525,64 €	26.537,47 €	26.513,81 €		
4	Total trabajadores	123	61	62	109%	-9%
	Sueldo medio	32.258,89 €	30.856,59 €	33.661,19 €		
5	Total trabajadores	78	32	46	100%	0%
	Sueldo medio	38.555,07 €	38.680,45 €	38.429,68 €		
6	Total trabajadores	27	16	11	94%	6%
	Sueldo medio	51.301,83 €	52.623,46 €	49.275,91 €		
7	Total trabajadores	11	7	4	95%	5%
	Sueldo medio	64.453,97 €	65.379,30 €	62.102,48 €		

De esta tabla, se deduce que:

- El 95% 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.

Retribución media directivos

	Hombres	Mujeres
Total directivos	9	5
Retribución media	77,126.19€	78,976.78€

Retribución miembros del consejo de administración

	Hombres		Mujeres	
Consejo	Retribución como Consejero	Retribución adicional como Presidente del Consejo	Retribución como Consejero	Retribución adicional como Presidente del Consejo
Retribución fija	10,000.00€	5,000.00€	10,000.00€	5,000.00€
Comisiones	Retribución como miembro de una Comisión	Retribución adicional como Presidente de una Comisión	Retribución como miembro de una Comisión	Retribución adicional como Presidente de una Comisión
Retribución fija	5,000.00€	2,500.00€	5,000.00€	2,500.00€

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.

	2022	2023
Índice de absentismo	8,25	7,9

	Con baja	Sin baja
Número de accidentes 2022	12	3
Número de accidentes 2023	16	2

A continuación, adjuntamos la información correspondiente a los índices de frecuencia y gravedad producidos en 2023:

IF LABIANA ESPAÑA:	14,1126
IF LABIANA SERBIA:	0
IF LABIANA:	12,0023

IG LABIANA ESPAÑA:	0,4908
IG LABIANA SERBIA:	0
IG LABIANA:	0,4174

DESARROLLO PROFESIONAL

Dentro de las normas GMP, en Labiana tenemos 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

Horas destinadas a formación por grupo profesional 2023

Horas totales	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 00
5.449,5	94,5	967,02	1285,57	1818,96	801,2	257,1	22	27

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.

Porque, fieles a nuestra filosofía, en Labiana estamos convencidos de que el desarrollo de cada uno de nosotros contribuye al crecimiento global como empresa y es por ello por lo que otorgamos una importancia

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

En Labiana disponemos 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,

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.

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.

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...)).

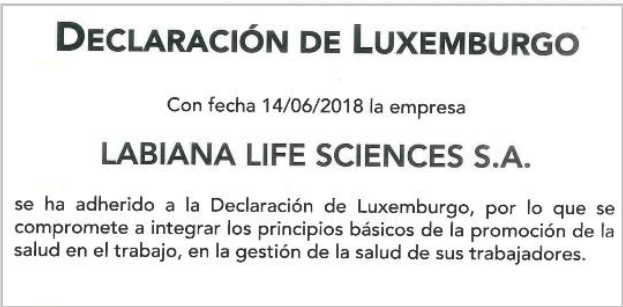
donde aplicamos un protocolo específico para ello.

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

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 una empresa externa especializada (servicio de prevención ajeno) SP ACTIVA.

En Labiana nos hemos adherido a la **Declaración de Luxemburgo** por lo que nos comprometemos a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo, en la gestión de la salud de nuestros trabajadores.



Así mismo, enfocada especialmente en la gerencia, en Labiana hemos implantado un sistema de gestión en base a la norma **ISO 45001:2018**. Esta norma tiene como objetivo final ayudar a los negocios a proporcionar un ambiente de trabajo seguro para los empleados y cualquier persona en el lugar de trabajo. Esto puede conseguirse al controlar factores que puedan potencialmente causar lesiones, enfermedades, y en casos extremos, defunciones. ISO 45001:2018 está pensada para prevenir lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo o accidentes laborales, para así proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.



¿Cómo ISO 45001 apoya los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas?

La implementación de un sistema de gestión integrado basado en esta norma 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 45001:2018, 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, 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.

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

- Formación periódica en Primeros Auxilios.
- Campañas de concienciación de Seguridad y Salud
- Servicio mensual de fruta gratuita.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

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 colaboración con diferentes entidades sin ánimo de lucro en campañas de acción social. Algunas de ellas:

- Donación de libros a www.engrunes.org y
- Campaña contra el cáncer
- #LabianaSolidaria: campaña de recogida de juguetes junto Cruz Roja.
- Campaña "Verano solidario"



Reservar 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: 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 nuestro patrocinio, desde Labiana mostramos nuestro apoyo a los valores del deporte y la contribución a la divulgación de estos.



Por otro lado, y comprometidos con la filosofía "Una sola salud" y con los objetivos ODS de la ONU, en Labiana consideramos 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 nuestras 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 cuales, 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-).

ANEXO 1

El estado de información no financiera 2023 de Labiana Health S.A y Sociedades Dependientes se ha elaborado conforme a las exigencias establecidas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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.

Para verificar esta información se realizó una Auditoría de Verificación, los días 5 y 6 de febrero de 2024. En dicha Auditoría se pudo comprobar la veracidad de los datos incorporados al informe como se refleja en el certificado emitido por la empresa auditora TÜV SÜD IBERIA S.A.U.

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.

Este informe será difundido públicamente por los diferentes canales previstos para ello por LABIANA

ÜBERPRÜFUNG ■ VERIFICATION ■ CHÉQUE ■ VERIFICACIÓN ■ VERIFICAZIONE



Más valor.
Más confianza.

VERIFICACIÓN

TÜV SÜD Iberia S.A.U. ha contrastado que

EL **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA del ejercicio 2023** de la organización **LABIANA** se ha elaborado conforme a las exigencias establecidas en la **Ley 11/2018 de 28 de diciembre**, por la que se modifica 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 y con referencia a los requisitos establecidos por los estándares de **Global Reporting Initiative (GRI)**.

Para verificar esta información se realizó una Auditoría de Verificación, **los días 5 y 6 de febrero 2024**, en modalidad telemática. En dicha Auditoría se pudo comprobar la veracidad de los datos incorporados al informe.

Para que así conste:

Auditora	Revisión
Diana Abengózar García Project Manager/Advisor	Victoria Gutiérrez Business Line Manager
	
Madrid, 22/03/2024	Madrid, 22/03/2024

TÜV SÜD IBERIA S.A.U

ANEXO 2

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página del informe/respuesta directa
Información General		
Descripción del modelo de negocio: entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles Organizativos GRI 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de la sostenibilidad de la organización GRI 2-4 Actualización de la información GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas	7-13
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá 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.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos 3-3 Gestión de los temas materiales	7-13
Los resultados de las políticas que aplican al Grupo respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	18-34
Los principales riesgos relacionados con cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, vinculados a las actividades del Grupo	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	18-34
Indicadores clave de resultados no financieros	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 empleados GRI 2-8 trabajadores que no son empleados GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	36-44
Cuestiones Medioambientales		
Información general detallada		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 3-3	18-28
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		18
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	24, 25
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	18
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3	28
Contaminación		
Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO2eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NOx, SOx, CO, COV, etc.)	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	18-26
Economía circular y prevención y gestión de residuos		24, 25, 26
Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-3 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-3 Residuos generados GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación	24
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		25
Uso sostenible de los recursos		20
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 Consumo de agua	21
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados	20
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización GRI 302-2 Consumo de energía fuera de la organización GRI 303-3 Intensidad energética GRI 302-4 Reducción del consumo energético	22, 23
Cambio climático		18, 19

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirecta de GEI (alcance 3)	19
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	19
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	19
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	28
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	28
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-14 Función del máximo organo de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos. GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 3-3 Gestión de temas materiales	13, 33-34
Políticas y compromisos. 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.Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de temas materiales	30-33
Empleo		
Número de empleados por país	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	36
Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	36, 37, 39
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	38
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	41
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 2-19 Políticas de remuneración GRI 405-2 Ratio entre el salario básico la reumuneración de mujeres y hombres	42-43
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 2-21 Ratio de compensación total anual GRI 405-2 Ratio entre el salario básico la reumuneración de mujeres y hombres	42-43
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	-
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que nos e dan a los empleados a tiempo parcial o temporales GRI 401-3 Permiso parental	31
Empleados con discapacidad	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	31-34
Organización del trabajo		
Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	34

Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 401-3 Permiso Parental GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	34
Número de Horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	43
Salud y seguridad		
Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Participación de trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-5 Formación a los trabajadores sobre salud y seguridad al trabajo 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	46, 47
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	44
Relaciones sociales		
Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	30
Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	30
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	30
Formación		
Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 402-1 Media de horas de formación al año por empleado GRI 404-2 Programas para mejorar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	46-47
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	46-47
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	31, 34
Igualdad		
Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	12, 33, 46
Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	12, 30, 33
Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	12
Respeto a los derechos humanos		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos,explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24- Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	12

Políticas y compromisos. 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.Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	12
Derechos humanos		
Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	12, 13
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	13
Descripción de las medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	12, 13
Respeto a los derechos humanos		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24- Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	12
Políticas y compromisos. 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.Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	12
Derechos humanos		
Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	12
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	13
Descripción de las medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	12
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24- Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	12, 13
Políticas y compromisos. 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.Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	12
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	12, 13
Denuncias por casos de corrupción y/o soborno	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	12, 13

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	12, 13
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	49, 50
Información sobre la sociedad		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24- Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	12, 13, 28, 31
Políticas y compromisos. 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.Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	12, 13
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales)	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	30
Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	30
Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 2-28 Afiliación a asociaciones GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	49-50
Subcontratación y proveedores		
Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	12, 13, 28, 31
Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	28, 31
Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	31
Consumidores		

Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	31
Descripción de los sistemas de reclamación	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	31
quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	31
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 207-4 Presentación de informes país por país	15
Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 207-4 Presentación de informes país por país	15
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	15



Signature and approval

This Policy was initially approved by the Board of Directors on 10 April 2024.

And as evidence thereof,

Signed:

DocuSigned by: <i>Ignacio Yañez Minondo</i> 4E288BE22CD542C...	DocuSigned by: <i>[Signature]</i> 052C2E4B8DD1447...
---	---

DocuSigned by: <i>[Signature]</i> 1F565DA4774B4B0...	DocuSigned by: <i>Sandra Villagrasa</i> 4201A6C3EAA2474...
---	---

DocuSigned by: <i>[Signature]</i> 29E67EBF231E472...	DocuSigned by: <i>[Signature]</i> AB748856180B4C8...
---	---

In Terrassa, on 10 April 2024

Firma y aprobación

La presente política fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración de 10 de abril de 2024.

Y en prueba de conformidad,

Firmado:

DocuSigned by:

Ignacio Yañez Minondo

4E288BE22CD542C...

DocuSigned by:

[Signature]

052C2E4B8DD1447...

DocuSigned by:

[Signature]

1F565DA4774B4B0...

DocuSigned by:

Sandra Villagrasa

4201A6C3EAA2474...

DocuSigned by:

[Signature]

29E67EBF231E472...

DocuSigned by:

[Signature]

AB748856180B4C8...

En Terrassa, a 10 de abril de 2024

