



# Informe de estado de información no financiera 2024

(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 2024, 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](mailto:investors@labiana.com)

# ÍNDICE

<b>INFORMACIÓN GENERAL</b> .....	8
Quiénes somos .....	9
Nuestros pilares.....	9
Siempre creciendo siempre innovando.....	10
Nuestro futuro: estrategia y tendencias.....	11
La responsabilidad no es una opción .....	13
Igualdad, integración y ética.....	15
<b>NUESTRAS CIFRAS</b> .....	17
Investigación y desarrollo.....	19
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b> .....	20
Lucha contra el cambio climático .....	22
Uso eficiente y responsable de los recursos.....	24
<i>Datos 2024</i> .....	24
<i>Gestión del agua</i> .....	25
<i>Gestión de la energía</i> .....	26
<i>Economía circular y prevención y gestión de residuos</i> .....	27
<i>Consumo de materias primas 2024</i> .....	30
Protección de la biodiversidad .....	30
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b> .....	32
#LabianaIncorpora, nuestra apuesta por el “talento sin etiquetas” .....	33
Apuesta por la igualdad.....	35
Impulso de la conciliación .....	36
Riesgo de exclusión y discapacidad .....	37
El compromiso de nuestros proveedores.....	38
Sistema de reclamaciones .....	39
<b>NUESTRO EQUIPO</b> .....	40
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b> .....	50
Las personas en el centro, seguridad y salud en el trabajo .....	51
<b>COMPROMISO CON LA SOCIEDAD</b> .....	54
<b>ANEXO 1</b> .....	59
<b>ANEXO 2</b> .....	62

# 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 2 plantas en España.

- Las personas en el centro: nuestra gente, nuestro principal valor. 370 empleados en 2 plantas de producción, o icinas y centros logísticos. Personal altamente cualificado y con fuerte vinculación con el proyecto y una directiva cohesionada y comprometida y vinculada accionarialmente.

## Número de personal

<b>LABIANA LIFE SCIENCES</b>	188
<b>LABIANA LIFE ZOLENAT</b>	4
<b>LABIANA LIFE MEXICO</b>	1
<b>LABIANA PHARMACEUTICALS</b>	170
<b>LABIANA HEALTH</b>	7
<b>Total personal</b>	<b>370</b>

**Nuestros grupos de interés.** En Labiana, somos conscientes de la importancia de mantener relaciones sólidas y de largo plazo con nuestros grupos de interés, quienes desempeñan un papel clave en el desarrollo de nuestra actividad. Entre ellos se encuentran nuestros empleados,

clientes, consumidores, proveedores, organismos reguladores y accionista, con quienes trabajamos de manera transparente y comprometida.

## 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

Durante el año 2024, Labiana Health ha operado en un entorno económico y sectorial marcado por importantes desafíos y oportunidades. La economía global ha mostrado signos de recuperación, aunque con ciertas incertidumbres derivadas de tensiones geopolíticas y fluctuaciones en los mercados financieros.

**Entorno económico.** El crecimiento económico mundial ha sido moderado, impulsado por la recuperación del consumo y la inversión en sectores clave. Sin embargo, la inflación y las políticas monetarias restrictivas han generado presiones sobre los costos operativos y la rentabilidad de las empresas. En este contexto, Labiana Health ha implementado estrategias de eficiencia y optimización para mantener su competitividad y sostenibilidad financiera.

**Entorno Farmacéutica.** El sector farmacéutico ha experimentado una evolución significativa, con un enfoque creciente en la innovación y el desarrollo de nuevas terapias. La demanda de soluciones de salud tanto para humanos

como para animales ha seguido en aumento, impulsada por una mayor conciencia sobre la importancia de la salud y el bienestar.

Labiana Health ha aprovechado estas tendencias para fortalecer su posición en el mercado, diversificando su portafolio de productos y expandiendo su presencia internacional. La compañía ha continuado invirtiendo en I+D y en la mejora de sus capacidades de fabricación, lo que le ha permitido lanzar nuevos productos y captar nuevos clientes en el ámbito de la salud animal y humana.

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 mes de junio del 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, **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 adecuada gestión de los aspectos Ambientales, Sociales y de Buen Gobierno, son aspectos clave en el desarrollo de la actividad de LABIANA. Es por este motivo que periódicamente, efectuamos un seguimiento y actualización de la estrategia global de la compañía y los objetivos de la misma, incluyendo como uno de los principales puntos de cada acción, la visión ASG.

Asimismo, para llevar a cabo la propia gestión

de ASG se efectúa la identificación, evaluación de riesgos y establecimiento de acciones o medidas que nos permiten alcanzar los objetivos y metas establecidos en LABIANA.

En este sentido, hemos identificado como riesgos más significativos el consumo de materias primas, el uso de recursos como agua, gas y electricidad, así como la generación de residuos peligrosos. En el ámbito de la seguridad laboral, destacamos la importancia de fortalecer la cultura preventiva y la necesidad de actualizar los equipos e instalaciones para garantizar entornos de trabajo más seguros.

## 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
<b>Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</b>	<p>Campaña de recogida de juguetes "ningún niño sin juguetes por Navidad".</p> <p>Recogida de alimentos con la fundación "Banc dels aliments".</p> <p>Campaña "niños en riesgo de exclusión social"</p>	 
<b>Salud y bienestar</b>	<p>Servicio mensual de fruta.</p> <p>Contamos con servicio de mutua dental y médica para todos los empleados de Labiana.</p> <p>Disponemos de un amplio equipo formado para el uso de DEA.</p> <p>Campaña día mundial del agua.</p> <p>Campaña para la prevención del suicidio y día mundial de la seguridad del paciente.</p> <p>Campaña recaudación para la investigación del cáncer de mama.</p> <p>Campaña "día mundial de la salud mental"</p> <p>Campaña "día mundial seguridad en el trabajo"</p> <p>Campañas de seguridad y salud laboral</p> <p>Colaboración con el Gimnasio Q-SPORT</p>	
<b>Fomento al acceso al primer empleo</b>	<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>	

Objetivos	Acciones	ODS
<b>Crecimiento económico inclusivo y sostenible</b>	<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>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> <p>Concurso de vídeos "TIK TOK" para empelados para fomentar la cohesión de equipo.</p>	
<b>Reducción de la desigualdad</b>	<p>Campaña sobre diversidad e inclusión durante todo el mes de mayo</p> <p>Campaña día internacional de la mujer</p> <p>Campaña Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia</p> <p>Seguimiento plan de igualdad hasta 2025</p>	
<b>Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles</b>	<p>Se realiza la producción bajo demanda</p> <p>Garantizar la salud de los animales:</p> <p>Facilitar la disponibilidad y accesibilidad de medicamentos veterinarios</p> <p>Campaña de recogida de material/ medicamentos para protectora de animales</p> <p>Cambios de formato de productos que compramos para reducir residuos de envases</p>	
<b>Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos</b>	<p>Cursos de formación de sensibilización medioambiental para todos los empleados.</p> <p>Campaña día mundial del agua.</p> <p>Campaña Día internacional de la madre tierra.</p> <p>Campaña reciclaje.</p> <p>Campaña cambio climático</p> <p>Campaña "Día internacional de la diversidad biológica"</p>	
<b>Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas</b>	<p>Compliance</p> <p>Código Ético</p> <p>Código de Conduita</p> <p>Plan antidiscriminación</p>	

## 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 Ético y de 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.
- **Derechos humanos.** Nuestro Código Ético y de Compliance refleja el compromiso de la empresa con la protección de los derechos humanos, estableciendo principios y directrices que garantizan su respeto en todas nuestras actividades. En este marco, Labiana garantiza el cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, promoviendo la libertad de asociación, la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y asegurando la inexistencia del trabajo forzoso e infantil.
- **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.
- **Blanqueo de capitales.** Se dispone de herramientas y normas de conducta para prevenir cualquier uso indebido su estructura y sistemas financieros en actividades relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.
- **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.

- **Compliance:** Para dar cumplimiento a todo lo anterior, LABIANA dispone de un conjunto de medidas previstas para

identificar, evaluar y prevenir cualquier incumplimiento en materia de compliance. Asimismo, durante 2024 se ha designado al Comité de Compliance y se ha efectuado el encargo de hacer un nuevo sistema de gestión de compliance integral, con el objetivo de mitigar los riesgos en materia de compliance.

# NUESTRAS CIFRAS



**Fundada en 1958**



**Presente en más de 150 países**



**2 fábricas en Barcelona (España)**



**370 Empleados**



**19 empleados dedicados a I+D**



**1,06M€ euros invertidos en I+D+i**

Resultados antes de impuestos obtenidos por Labiana Health a 31 de diciembre de 2024:

**-29.997,01€**

Gastos por impuesto sobre beneficios pagados por la compañía en 2024:

**+236.502,66€**

No ha habido nuevas subvenciones a la compañía en 2024.

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 2024 hemos logrado los siguientes hitos:

- En 2024, el área de I+D de Labiana ha logrado importantes avances en el desarrollo y registro de nuevos productos. Se ha llevado a cabo el desarrollo y la presentación de los dosieres de Octreótido y Empagliflozina, fortaleciendo así nuestro compromiso con la innovación en salud humana. Asimismo, se ha trabajado en el proceso de registro de la fosfomicina en China, ampliando nuestra presencia en mercados internacionales.
- En el ámbito de la salud animal, hemos avanzado en los proyectos Lexilan y Otomicol, reafirmando nuestra apuesta por la investigación y el desarrollo de soluciones eficaces para el bienestar animal. Así mismo, durante el ejercicio 2024 se ha continuado la expansión del portfolio de Labiana en diferentes territorios de la UE y países terceros.

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

Esta gestión integrada permite optimizar de forma eficiente para satisfacer los requisitos ambientales y de seguridad laboral, al compartir el mismo enfoque estratégico y estructura normativa.

El **principio de precaución** guía nuestra gestión, asegurando un enfoque responsable y preventivo tanto en materia ambiental como en seguridad y salud laboral. Su aplicación refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad y la protección de las personas, alineándose con nuestros valores y estándares de mejora continua.

En la planta de Labiana en Terrassa disponemos de la certificación ISO 14001:2015 de Gestión Medioambiental y en Labiana Pharmaceuticals se está trabajando para obtener la certificación. El enfoque de Labiana de gestión ambiental y nuestro compromiso por el respeto al medio

ambiente y al cuidado de las personas, hace que afrontemos cada día como una oportunidad para mejorar.

Anualmente se realiza una auditoría para verificar el correcto estado del sistema de gestión integral, así como también del cumplimiento de requisitos legales. Además, el equipo de HSE realiza un seguimiento continuo para asegurar el correcto funcionamiento del sistema.



Estos son los principios que guían nuestro sistema de gestión integrada:

- Equipo cualificado
- Cumplimiento legal y normativo
- Transparencia en la gestión
- Buscar la mejora continua
- Protección del medio ambiente
- Sostenibilidad
- Prevención de riesgos laborales
- Seguridad del personal
- Concienciación del personal, mediante formación y campañas de información

Así mismo, y cumplimentando nuestro sistema integrado de gestión de seguridad, salud y gestión ambiental, Labiana dispone de 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 y recomendaciones de mejora.

## Lucha contra el cambio climático

En Labiana tenemos como objetivo realizar una gestión sostenible de los recursos para así favorecer la protección del medio ambiente, siempre con el compromiso de efectuar una gestión basada en la mejora continua.

Es por ello que realizamos diferentes actuaciones para disminuir nuestras emisiones y hacer frente al cambio climático:

### 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 50% 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.

Este 2024, Labiana se unió a la Semana Europea de la Movilidad mediante una campaña informativa a todo el personal sobre la movilidad sostenible y de posibles alternativas para llegar al trabajo.

Además se han instalado dos puntos de carga para vehículos eléctricos en el parking de la planta de Corbera del Llobregat que entraron en funcionamiento en abril 2024.



### 3. El Plan de Disminución de Consumo

**Eléctrico** mediante la sustitución de luminarias tradicionales por otras opciones de bajo consumo y tecnología LED, nos permite obtener una eficiencia energética y sostenibilidad. Esto significa que:

- a) Las nuevas luminarias LED permiten ofrecer la misma cantidad de iluminación con un menor consumo energético.
- 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 para las personas.

Desde el departamento de Mejora Continua, este 2024 se sigue trabajando sobre distintas acciones para promover la eficiencia energética.

Se continúan emprendiendo acciones para concienciar al personal sobre la correcta gestión, tanto a nivel de iluminación como de gestión de sistemas de climatización que nos permitan ir optimizando el consumo.

Asimismo, se continúan estudiando y ejecutando acciones que permiten disminuir el consumo eléctrico.

También cabe destacar el proyecto de instalación de placas fotovoltaicas que se ejecutará durante el primer trimestre de 2025 en la planta de Terrassa. Denotando así, el compromiso de la empresa con el medio ambiente, permitiendo modificar el pool de nuestro consumo energético, incrementando la energía proveniente de fuentes renovables.



## Uso eficiente y responsable de los recursos

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.

El compromiso con la optimización de recursos, su uso eficiente y una gestión responsable

constituyen pilares fundamentales en la agenda ambiental de la organización. Por lo que con este propósito desde el departamento de Recursos Humanos, y en colaboración con el de HSE (Health, Safety and Environment), se impulsan diferentes iniciativas y campañas de sensibilización.

Para Labiana la gestión de los consumos es un tema muy importante por lo que se realiza un exhausto seguimiento de estos por parte de las dos plantas.



## Datos 2024

	2022	▲ 2022-2023	2023	▲ 2022-2023	2024
<b>Electricidad (kwh)</b>	8.057.362	-1,05	7.972.627	-1,46	7.856.065
<b>Agua (m³)</b>	55.275	-6,80	51.516	-14,03	44.286
<b>Gas (kwh)</b>	7.216.761	5,17	7.590.211	10,51	8.387.943

## Gestión del agua

Como bien indispensable para la vida, 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 resilas 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.

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.

Además, un objetivo esencial para Labiana con relación a la gestión del agua es cuidar de la calidad de las aguas una vez ha pasado por nuestros procesos productivos, permitiendo así no producir un impacto negativo en el resto



del transcurso del agua. Para ello, Labiana tiene establecidas varias medidas destinadas a prevenir cualquier posible contaminación del agua.

-Disponemos de procedimientos destinados al control de vertidos accidentales que permiten prevenir un vertido no controlado a red.

-Analíticas de agua periódicas de forma interna, además de las efectuadas por la administración de gestión del agua, que nos permiten cercioran el buen estado de las aguas residuales de LABIANA.

-Sistema de recogida de aguas, para evitar el vertido de sustancias que pueden suponer un riesgo sobre el medio ambiente y la salud,

permitiendo posteriormente efectuar una gestión adecuada y responsable de estas aguas como residuos.

### Consumo de agua 2024

	2022	2023	2024
<b>Consumo de agua de red (m³)</b>	55.275	51.516	44.286

Las medidas implementadas para la reducción del consumo de agua se han centrado en mejorar la eficiencia del sistema de distribución. Para ello, se ha llevado a cabo la identificación

y corrección de fugas, así como la optimización de los procesos de uso y abastecimiento, contribuyendo a un aprovechamiento más sostenible del recurso.

## Gestión de la energía

A día de hoy, nuestras certificaciones Energéticas están clasificadas como C i D. Estas evaluaciones reflejan el nivel de eficiencia energética de nuestras instalaciones, suponiendo un punto de partida desde el que localizar nuestros puntos débiles sobre los que actuar para mejorar nuestras calificaciones en un futuro, contribuyendo así a una mayor sostenibilidad.

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).

En el transcurso del año 2024 Labiana ha reducido su huella de carbono un 0,20%. El objetivo es seguir trabajando en medir nuestro impacto para seguir avanzando en la lucha contra el cambio climático.

ALCANCE	FUENTE	Tn CO2e/año 2023	Tn CO2e/año 2024
<b>GEI ámbito 1</b>	Consumo de gasóleo (fuentes móviles) + consumo de gas natural (fuentes fijas)	1.424,34	1.550,84
<b>GEI ámbito 2</b>	consumo eléctrico	2.168,55	2.034,72

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

La mayor parte del consumo eléctrico, viene de fabricar nuestros productos y hacerlo de forma que nos permita asegurar la calidad y seguridad de los mismos. Durante el año 2024 se ha seguido implementando medidas para la

minimización del consumo energético que han significado una disminución del 1,46% respecto a 2023, pese a haber tenido un incremento de la producción en las dos plantas productivas.

### Consumo de electricidad y gas 2024

	2022	2023	2024
<b>Consumo de electricidad (kwh)</b>	8.057.362	7.972.627	7.856.065
<b>Consumo de gas (kwh)</b>	7.216.761	7.590.211	8.387.943

Cabe destacar que el 38,26% de la energía eléctrica utilizada proviene de fuentes renovables.

## Economía circular y prevención y gestión de residuos

El grupo Labiana reafirma su compromiso con la prevención y la gestión de residuos, impulsando activamente la economía circular como una estrategia clave para reducir el impacto ambiental y contribuir a la lucha contra el cambio climático.

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.

Para el año 2025, Labiana Life Sciences también se adherirá a un SCRAP para hacer una gestión circular de los envases comerciales e industriales, dando así cumplimiento a los nuevos requisitos legales que entran en vigor.

Acciones que se realizan para favorecer la reducción de residuos:

-Modificación de envases de compra de alcoholes (de bidones a GRGs) para reducir la cantidad de residuo final.

-Se sigue mejorando el software implementado en el departamento de mantenimiento que permite digitalizar todos aquellos documentos de solicitudes y altas de

equipos que anteriormente se realizaban en papel.

-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.

Las plantas de Labiana 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.

Nuestro departamento de HSE continúa buscando activamente nuevas formas de gestión que nos permitan incrementar la segregación en origen de los residuos, contribuyendo a una circularidad de los productos, subproductos y residuos.

2. Labiana ha realizado una campaña de sensibilización con el desperdicio alimentario uniéndose a la semana europea de la prevención de residuos.

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. Se prevé que para 2025 se finalizará el proyecto de unificación del servicio de gestión de residuos con el objetivo de mejorar su gestión y ser más sostenibles, se reorganizará el sistema de segregación desde el origen en la planta de Labiana Life.

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 2024 se han generado un total de 400,30 toneladas de residuos. Un 32,50% está clasificado como residuo peligroso.

Además, durante el ejercicio de 2024 hemos valorizado un total de 121,01 tn de residuos, representando un 30,23% del total, manteniendo así la línea de trabajo de los años anteriores.

Anualmente se realiza las declaraciones de

residuos, donde se reportan a la administración competente los residuos generados durante el año.

A continuación, se muestra la distribución de los residuos generados en 2024.

TIPOLOGÍA DE RESIDUOS 2024	LABIANA PHARMACEUTICALS	LABIANA LIFE SCIENCE	TOTAL
<b>Peligrosos (t)</b>	39,06	91,02	130,02
<b>No Peligrosos (t)</b>	150,82	119,40	270,22
<b>TOTAL</b>	189,88	210,42	<b>400,30</b>

Tipo de residuo peligroso	2024	Tipo de residuo no peligroso	2024
Medicamentos	12,72	Envases de plástico	7,08
Absorbentes y materiales de filtración	4,90	Banales	148,81
Envases contaminados	24,26	Vidrio	17,88
Materias primas	51,48	Papel y cartón	65,16
Reactivos de laboratorio	10,26	Equipos eléctricos y electrónicos no peligrosos	0,02
Residuos biosanitarios	8,22	Madera	2,35
Lodos de fosa séptica	7,18	Plástico	27,46
Residuos eléctricos y electrónicos	1,63	Metales	1,46
Aguas de limpieza	9,43	<b>Total residuos no peligrosos</b>	<b>270,22</b>
<b>Total residuos peligrosos</b>	<b>130,08</b>		

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.

## Consumo de materias primas 2024

Las principales materias primas que se consumen para el desarrollo de la actividad de la empresa son principios activos y excipientes para la fabricación de las diferentes formas

farmacéuticas para la salud humana y animal.

Las cantidades y tipos de materias primas pueden cambiar anualmente en función de los productos fabricados. Durante el ejercicio de 2024 se ha producido un aumento del consumo de materias primas debido al aumento de producción que se ha dado en ambas plantas.

	2023	2024
<b>Consumo MP Labiana Life (tn)</b>	324,55	396,40
<b>Consumo MP Labiana Pharmaceuticals (tn)</b>	368,05	409,17
<b>Total consumo MP (tn)</b>	692,60	805,56

Las cantidades y tipos de materias primas pueden cambiar anualmente en función de los productos fabricados. Durante el ejercicio de

2024 se ha producido un aumento del consumo de materias primas debido al aumento de producción que se ha dado en ambas plantas.

## Protección de la biodiversidad

Dentro de nuestra vocación de servicio y excelencia comprometida con la salud de manera global se 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. Maximizar el uso de papel 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 2024 se ha consumido un total de 83,2 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 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, por este motivo realizamos un seguimiento del estado de los nidos y garantizamos su cuidado.



# 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.

## **#LabianaIncorpora, nuestra apuesta por el “talento sin etiquetas”**

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. El proyecto #LabianaIncorpora aglutina todas las iniciativas de la empresa. En 2024**

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

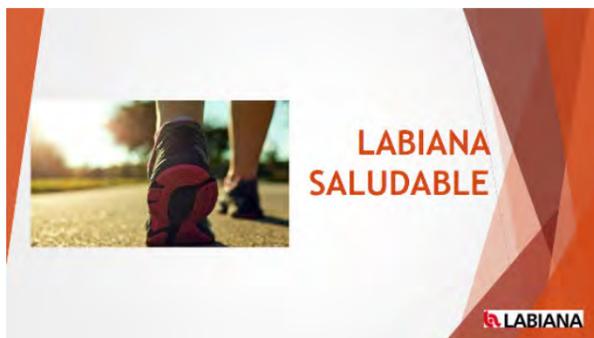
- El fomento de oportunidades de trabajo para gente joven, oportunidades a los jóvenes talentos: programa de becarios de colaboración como centro de prácticas con centros de formación de grado medio, superior y universitario.

- 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.
- Este año, el departamento de Recursos Humanos participó en el Talent Day 24, una jornada formativa enfocada en la mejora continua en la captación de talento, el desarrollo de un liderazgo basado en la empatía y la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la estrategia empresarial.
- Como parte de nuestro compromiso con la formación y el desarrollo profesional, cada año acogemos a 24 estudiantes del Grado en Veterinaria de la Universidad Autónoma de Barcelona. Esta iniciativa les permite ampliar sus conocimientos en ciencia y regulación aplicada al desarrollo de medicamentos, contribuyendo así a su crecimiento académico y profesional.
- 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.

Desde el departamento de RRHH se cuenta con el programa #LabianaComunica 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.

Disponemos del 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. Disponemos del 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.

- 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

## Apuesta por la igualdad

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. Actualmente, estamos trabajando en la actualización del Plan de Igualdad, incorporando mejoras prácticas y adaptándolo a la realidad actual de nuestra plantilla.

• 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.

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

Además, 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.

Asimismo, Labiana cuenta con personal capacitado en igualdad de género y en la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de género, asegurando que toda nuestra plantilla en España esté informada y protegida frente a estas situaciones.

**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. Nuestro protocolo de acoso está gestionado externamente por Igualia, empresa ya mencionada anteriormente, especializada en la prevención y abordaje de estos casos. Esta colaboración nos permite garantizar un

## 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.

entorno laboral seguro para nuestra plantilla, asegurando una prevención eficaz y una gestión adecuada ante cualquier situación de acoso.

Asimismo, nos unimos el Día de la Mujer y al Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, fechas que refuerzan nuestro compromiso con la equidad de género en todos los ámbitos de nuestra actividad, impulsando el talento femenino y promoviendo un entorno inclusivo donde todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente sin barreras de género.



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. En el año 2022 se implantó

## 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.

Además, en Labiana hemos llevado a cabo campañas de concienciación sobre la diversidad, abordando aspectos como la diversidad racial, la diversidad funcional y la inclusión de personas con discapacidad y diversidad psíquica. Estas iniciativas tienen como objetivo sensibilizar a nuestro equipo sobre la importancia de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, fomentando una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo.



Actualmente contamos con 6 trabajadores con discapacidad y colaboramos con centros

la posibilidad de realizar teletrabajo un día a la semana para todo el personal al que le sea posible por operativa.

También respetamos el derecho de todas las personas que trabajan en LABIANA a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo, permitiendo una mejor conciliación y respetando el descanso de cada persona.

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.



**Una vez más queremos celebrar Sant Jordi con "Rosas para todos/as"**  
¡No olvides llevarte la tuya!  
Están en recepción

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. Todo el personal al que le sea posible por operativa, tiene la posibilidad de realizar teletrabajo un día a la semana.

## El compromiso de nuestros proveedores

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 proceso de selección incluye una auditoría inicial, en la que los proveedores deben

completar un cuestionario de evaluación, donde se analizan aspectos de calidad, medio ambiente, seguridad y salud. Esta primera fase es gestionada por los departamentos de Dirección Técnica, Garantía de Calidad y Control en Proceso, quienes también realizan auditorías presenciales siguiendo los procedimientos establecidos para verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Además, el departamento de HSE (Health, Safety & Environment) realiza un seguimiento adicional mediante un cuestionario específico, centrado en cuestiones medioambientales, de seguridad y salud y aspectos sociales. Este cuestionario se envía periódicamente a los proveedores para garantizar la mejora continua y la adaptación a las normativas vigentes.

La superación de estas evaluaciones, tanto documentales como presenciales, es un requisito indispensable para asegurar que nuestros proveedores operen conforme a nuestros principios de calidad, sostenibilidad y responsabilidad social.

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. La superación de estas evaluaciones, tanto documentales como presenciales, es un requisito indispensable para asegurar que nuestros proveedores operen conforme a nuestros principios de calidad, sostenibilidad y responsabilidad social.

## Sistema de reclamaciones

Por lo que respecta al sistema de aseguramiento de la calidad, durante 2024 se han recogido un total de 95 reclamaciones admitidas de nuestros clientes (Justificadas) y un total de 71 reclamaciones efectuadas a nuestros proveedores.

por correo electrónico y se evalúan según un procedimiento interno específico para cada planta. Dirección Técnica y Garantía de Calidad, junto con los departamentos implicados analizan cada caso para determinar si procede o se desestima, siempre garantizando un proceso transparente y riguroso. Una vez identificada la causa, se elabora un informe y se comunica al cliente para su cierre.

Las reclamaciones de clientes se gestionan

	Labiana Life Sciences	Labiana Pharmaceuticals
<b>Número de reclamaciones</b>	94*	135
<b>Justificadas</b>	35	60
<b>No justificadas</b>	57	75
<b>Cerradas</b>	94	135

\*2 reclamaciones han sido desestimadas

## Evaluación de proveedores 2024

	LABIANA LIFE SCIENCES		LABIANA PHARMACEUTICALS	
	TOTAL HOMOLOGADOS/AUTORIZADOS	HOMOLOGADOS 2024	TOTAL HOMOLOGADOS/AUTORIZADOS	HOMOLOGADOS 2024
<b>SERVICIOS</b>	120	7	143	16
<b>MATERIALES</b>	95	11	46	1
<b>MATERIAS PRIMAS</b>	298	42	309	17

# 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 370 empleados de los que un 59% son mujeres. Por franja de edad, la mayoría tiene entre 31 y 50 años.

## Promedio anual tipos de contrato 2022-2024

	2022	2023	2024
<b>Contrato duración determinada</b>	3%	3%	4%
<b>Contrato indefinido</b>	94%	94%	93%
<b>Becarios</b>	3%	2%	2%

Labiana promueve la estabilidad laboral, lo que se manifiesta en que más del 93% de la plantilla trabaja con contrato indefinido a tiempo completo.

Tan solo el 4% 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 2022 -2024

	Total de empleados/as	Hombres	Mujeres
<b>2022</b>	441	202	239
<b>2023</b>	427	189	238
<b>2024</b>	370	151	218

### Plantilla por país 2022-2024

	Total de empleados/as	España	Turquía	México
<b>2022</b>	441	364	3	1
<b>2023</b>	427	363	3	1
<b>2024</b>	370	365	3	1

### Plantilla por antigüedad en 2022-2024

	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Menos de 5 años</b>	86	91	83	93	58	80
<b>5 - 10 años</b>	48	49	43	43	43	49
<b>11 - 20 años</b>	31	63	28	67	19	51
<b>Más de 20 años</b>	37	36	35	35	31	38

### Plantilla por edad en 2022-2024

	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Menores de 30</b>	27	27	23	27	18	26
<b>31-45 años</b>	62	95	58	95	41	80
<b>46-60 años</b>	94	100	90	101	74	97
<b>Más de 61 años</b>	19	17	18	15	18	15

### Tipo de contrato por edad y sexo 2022

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

### Tipo de contrato por edad y sexo 2023

	Menores de 30	31-45	46-60	Mayores de 61
<b>Becario</b>	10 5H - 5M	0	0	0
<b>Contrato duración determinada</b>	5 1H - 4M	5 2H - 3M	1 1H	3 2H - 1M
<b>Contrato indefinido</b>	35 17H - 18M	149 57H - 92M	189 88H - 101M	30 16H - 14M

### Tipo de contrato por edad y sexo 2024

	Menores de 30	31-45	46-60	Mayores de 61
<b>Becario</b>	9 5H - 4M	2 1H - 1M	0	0
<b>Contrato duración determinada</b>	4 2H - 2M	2 1H - 1M	8 4H - 5M	2 1H - 1M
<b>Contrato indefinido</b>	25 7H - 18M	123 44H - 79M	163 71H - 92M	31 17H - 14M

### Tipo de contrato por edad y sexo 2023

Grupo profesional	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0	2	1	2	1	2	1
2	14	14	4	8	11	9
3	27	60	29	66	26	66
4	61	58	61	59	50	72
5	31	45	30	47	35	46
6	19	16	18	13	16	14
7	9	3	8	4	8	7
8	1	1	1	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>364</b>		<b>363</b>		<b>365</b>	

**No se contemplan los grupos 8 ni 0 ni Zoleant ni México**

Grupos Profesionales según Convenio de Químicas. Clasificación:

- Operarios y Administrativos 02, 03, 04
- Técnicos: 05, 06
- Jefes de Equipo: 07
- Mandos Directivos: 08, 00

### Tipo de contrato por grupo profesional 2022-2024

Grupo profesional	2022			2023			2024		
	Becario	Contrato Duración Determinada	Contrato Indefinido	Becario	Contrato Duración Determinada	Contrato Indefinido	Becario	Contrato Duración Determinada	Contrato Indefinido
0	0	0	3	0	0	3	0	0	3
2	13	2	13	1	3	4	9	1	8
3	0	2	85	0	5	90	0	8	84
4	0	3	116	0	1	119	0	2	120
5	0	2	74	0	1	76	0	3	78
6	0	0	35	0	0	31	0	0	29
7	0	0	12	0	0	12	0	0	14
8	0	0	2	0	0	2	0	0	2

## Número de despidos anuales 2022-2024    Número de despidos por edad 2022-2024

	Total de despidos	Hombres	Mujeres		2022	2023	2024
<b>2022</b>	16	8	8	<b>30-45</b>	5	7	1
<b>2023</b>	11	7	4	<b>46-60</b>	2	3	5
<b>2024</b>	6	5	1	<b>Mayores de 61</b>	1	0	0

## Número de despidos por grupo profesional 2022-2024

Grupo profesional	2022	2023	2024
<b>2</b>	0	0	0
<b>3</b>	1	9	2
<b>4</b>	7	2	2
<b>5</b>	0	0	0
<b>6</b>	0	0	1
<b>7</b>	0	0	1

## Tabla salarial 2024

	Total	Hombres	Mujeres
<b>2</b> Total trabajadores	13	8	5
Sueldo medio	26.400,96 €	26.318,30 €	26.483,61 €
<b>3</b> Total trabajadores	90	26	64
Sueldo medio	28.456,66 €	28.456,66 €	28.369,02 €
<b>4</b> Total trabajadores	123	52	71
Sueldo medio	33.246,45 €	33.719,51 €	32.773,38 €
<b>5</b> Total trabajadores	81	35	46
Sueldo medio	44.919,78 €	45.260,65 €	44.578,90 €
<b>6</b> Total trabajadores	30	16	14
Sueldo medio	56.972,43 €	57.155,95 €	56.788,90 €
<b>7</b> Total trabajadores	15	8	7
Sueldo medio	79.741,13€	86.424,48€	75.286,86€

La brecha salarial se sitúa en 2.83%, lo que demuestra que estamos por debajo del 5% establecido por la Directiva Europea 2023/970 y reafirma nuestro compromiso con la igualdad salarial.

## Tabla salarial por edad 2024

EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
<b>Menores de 30 años</b>	19.672,67 €	27.110,79 €	23.391,73 €
<b>Entre 30 y 45 años</b>	37.951,63 €	34.968,15 €	36.459,89 €
<b>Entre 46 y 60 años</b>	39.898,62 €	34.771,80 €	37.335,21 €
<b>Mayores de 61 años</b>	36.802,41 €	39.762,50 €	38.282,45 €

### Retribución media directivos 2024

	Hombres	Mujeres
<b>Total directivos</b>	10	6
<b>Retribución media</b>	93,043.00€	105,474.00€

### Retribución miembros del consejo de administración 2024

	Hombres		Mujeres	
	Retribución como Consejero	Retribución adicional como Presidente del Consejo	Retribución como Consejero	Retribución adicional como Presidente del Consejo
<b>Consejo</b>				
<b>Retribución fija</b>	10,000.00€	5,000.00€	10,000.00€	5,000.00€
<b>Comisiones</b>	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
<b>Retribución fija</b>	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.

	2022	2023	2024
<b>Índice de absentismo</b>	8,25	7,9	8
<b>Horas totales de absentismo</b>	42.383,11	52.251,51	49.563,37

Las horas de absentismo incluyen:

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

### Accidentes laborales 2022-2024

Año	Accidentes con baja		Accidentes sin baja		Total de accidentes	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>2023</b>	4	12	4	3	8	15
<b>2024</b>	6	10	8	0	14	10

Teniendo en cuenta los accidentes *In itinere*.

Durante el año 2024 se han registrado 24 accidentes, teniendo en cuenta los *In itinere*, por lo que el número total de accidentes se ha mantenido muy estable. La empresa continuará reforzando sus medidas de prevención y concienciación en seguridad laboral para reducir la siniestralidad.

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

Año	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
<b>2023</b>	14,11	0,49
<b>2024</b>	17,64	0,21

# 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

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.

## Horas destinadas a formación por grupo profesional 2024

	Horas totales	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8
2023	5.449,5	94,5	967,02	1285,57	1818,96	801,2	257,1	22
2024	5.086,10	48,75	572,95	1668,5	1294,5	381,2	1096	14,25

En 2024, la planificación de las formaciones se ha adaptado a la situación de la empresa, lo que ha llevado a una reducción en el número de horas de formación en algunos departamentos. No obstante, se ha priorizado la capacitación en grupos estratégicos para optimizar los recursos y maximizar su impacto.

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 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...)).

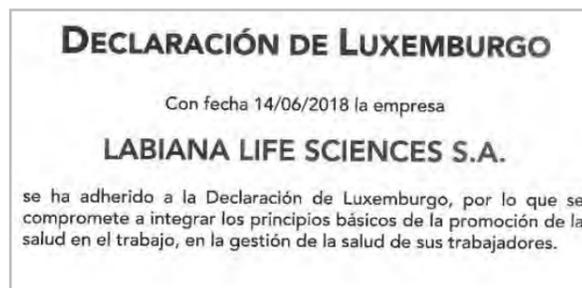
## Las personas en el centro, seguridad y salud en el trabajo

En Labiana disponemos de una Política Integrada de Seguridad y Salud Laboral y de Gestión Ambiental 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 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 y PREVENCONTROL.



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 iniciativas y causas sociales llevadas a cabo por agrupaciones, federaciones y clubs deportivos así como fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro. Del total aportado por Labiana durante el ejercicio 2024, 7.460,86€ corresponden a la cantidad destinada a causas promovidas exclusivamente por fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

La actividad RSC de Labiana se centra en diferentes focos:

**Bienestar.** el bienestar de las personas es un pilar fundamental de nuestra filosofía corporativa, por ello, trabajamos para transmitir este compromiso a nuestro personal con diversas iniciativas y colaboraciones. A continuación, destacamos algunas de las acciones que hemos impulsado:

- Recaudación de fondos para la "Asociación Española Contra el Cáncer"
- Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en colaboración con MC Mutual.
- Día Mundial de la Salud Mental
- Día Mundial para la Prevención del Suicidio
- Día Mundial de la Diabetes
- Colaboración con el Centro Deportivo Q-SPORT de Terrassa



**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:

- #LabianaSolidaria: campaña de recogida de juguetes junto Cruz Roja.
- Campaña "Recogida de alimentos banc dels aliments"



**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. Labiana apoya a esta institución a través del programa Amigos de la Yeguada así como a través del asesoramiento técnico en diferentes proyectos en curso de la entidad.



**Impulsar los valores del deporte:** La práctica del deporte no solo contribuye positivamente en el estado de salud previniendo enfermedades sino que hoy en día está demostrado que, incorporar actividades físicas regulares en nuestra rutina diaria, contribuye a mejorar el estado de salud emocional.

Así mismo, más allá de los aspectos relacionados con la salud física y mental, el deporte, desempeña un papel fundamental en el desarrollo integral de los niños y adolescentes gracias a la transmisión de valores y enseñanzas que trascienden el ámbito deportivo, contribuyendo en gran medida a la formación de personas íntegras y responsables.

En este ámbito, Labiana mantiene su compromiso y su contribución con actividades deportivas como:

- Patrocinio del Real Ciencias Rugby
- Patrocinio con un equipo de futbol juvenil local de Corbera de Llobregat
- Patrocinio del XVII Festival Europeo de Rugby Veterano organizado por Veteranos Sevilla Rugby con el apoyo del Ayuntamiento de Sevilla, Junta de Andalucía y la Real

Federación Española de Rugby.

- Patrocinio del campeonato Nacional de Caballos de Reining (NRHA) organizado por la Asociación Nacional de Caballos de Reining.
- Colaboración con la Federación Española de Galgos
- Patrocinio de las carreras "Ladies' and Mens' Open races" del Yorkshire Area Point to Point" (Sheriff Hutton, junio 2024).



**Bienestar animal y una sola salud:** Alineados 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, lo que 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 2024 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 Marzo de 2025. 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



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  
Diana Abengózar García  
Project Manager/Advisor

Revisión  
Victoria Gutiérrez  
Business Line Manager

Madrid, 22/03/2024

Madrid, 22/03/2024

TÜV SÜD IBERIA S.A.U

# ANEXO 2

TABLA LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado donde se encuentra identificado
<b>Información General</b>		
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	1
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	1.6., 4, 6.1.
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	1.6., 4, 6.1.
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	3
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	5
<b>Cuestiones Medioambientales</b>		
<b>Información general detallada</b>		
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	3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	3
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3	3
<b>Contaminación</b>		
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	3
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
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	3.2.4.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	3.2.4.
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 Consumo de agua	3.2.2.
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados	3.2.5.
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	3.2.3.
<b>Cambio climático</b>		
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)	3.1.
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	3.1.
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	3.1.
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
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	3.3.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	3.3.
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		

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 órgano 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	4
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	4
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	5
Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	5
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	5
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	5
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 re remuneración de mujeres y hombres	5
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 re remuneración de mujeres y hombres	5
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	5
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	4.3.
Empleados con discapacidad	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	4.1., 5
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	4
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	4.3.
Número de Horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	5
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	6
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	6
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	4, 6.1.
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	4, 5
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	5
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	6
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	6
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	4.1.
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	4.2.
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	4.2.
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	4
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	1.6.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	1.6.
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	1.6.
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	1.6.
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	1.6.
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	1.6.
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	1.6.
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	1.6.
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	1.6.
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	1.6.
<b>Corrupción y soborno</b>		
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	1.6.
Denuncias por casos de corrupción y/o soborno	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	1.6.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	1.6.
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	7
<b>Información sobre la sociedad</b>		
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	1
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	1
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
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	4.1.
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	1, 4.1
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	7
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	7
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
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	4.5.
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	4.5.
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	4.5.
<b>Consumidores</b>		

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	1
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	1
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	1
<b>Información fiscal</b>		
Los beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 207-4 Presentación de informes país por país	2
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	2
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	2



