



**Informe de
estado de
información no
financiera**

(Informe ESG)



Informe de estado de
información no financiera
de LABIANA

#COMPROMETIDOS

Prólogo



Atendiendo a los requerimientos de la Ley 11/2018, Labiana ha realizado este Informe de Estado de Información No Financiera de enero a diciembre de 2021 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés.

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

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

ODS




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



En la siguiente tabla se detallan las diferentes acciones con las que Labiana contribuye al cumplimiento de los ODS de la ONU:

Objetivos	Acciones	ODS
<p>Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</p> <p>Objetivo 2: Poner fin al hambre</p>	<p>Campañas de Juguetes Navidad, en colaboración con Cruz Roja.</p> <p>Campañas de recogida de alimentos para el Banco de Alimentos.</p>	 
<p>Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades</p>	<p>Campañas de salud (cardiovascular, sueño, alimentación, postural, beber agua, hacer deporte, etc.)</p> <p>Servicio mensual de fruta gratuita.</p> <p>Mutua de cobertura dental gratuita a todos los trabajadores.</p> <p>Mutua médica a precio colectivos.</p> <p>Instalación DEA y formación a la plantilla.</p> <p>Instalación Dechoker, antiatragantamientos en el comedor.</p> <p>Formación periódica de Primeros Auxilios.</p>	
<p>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos</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>	
<p>Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</p>	<p>Plan de Igualdad activo desde 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Agentes de igualdad formados. • Comisión de Igualdad permanente que vela por la igualdad efectiva. • Formación continua de la comisión de Igualdad. <p>Campañas de sensibilización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celebración y visibilización del día internacional de la mujer. • Formación en Igualdad a toda la plantilla. • Compromiso de la Dirección para la obtención de certificaciones oficiales este 2022. 	

Objetivos	Acciones	ODS
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos	<p>Apuesta por la Flexibilidad como medida de conciliación. Fomento de la comunicación, Proyecto LABIANA COMUNICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomento y mejora de la comunicación interna. Fomento de la participación de la plantilla para la propuesta de acciones y mejoras. Buzón de sugerencias. Diversas acciones y campañas participativas orientadas a la plantilla. Concursos para promover la cultura. (Libros, Dibujo, Fotografía, Relatos cortos, etc.) Promoción de días internacionales. Onboarding con acompañamiento durante la primera semana y asignación de persona de referencia. 	
Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación	<p>Modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cambio de luminaria Renovación de máquinas de aire acondicionado 	
Objetivo 11: Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles	<p>Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos:</p> <p>Parking de bicicletas y puntos de recarga de patinetes eléctricos</p> <p>Instalación de puntos de recarga de coches eléctricos</p>	
Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	<p>Campaña de eliminación vasos de plástico</p> <p>Garantizar la salud de los animales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Facilitar la disponibilidad y accesibilidad de medicamentos veterinarios Mantenimiento conforme a las directrices actuales de Autorizaciones de medicamentos 	
Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	<p>Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana respecto de la mitigación del cambio climático:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cursos de formación 	

Objetivos	Acciones	ODS
Objetivo 15: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad	<p>Velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres:</p> <ul style="list-style-type: none"> Proyecto SOS LIEBRE IBÉRICA 	
Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	<p>Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Compliance, Código Ético, Código de Conducta 	
Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	<p>Fortalecer la movilización de recursos internos y financieros a los países en desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Facilitar la disponibilidad y acceso a medicamentos veterinarios en mercados de pequeño tamaño 	

INFORMACIÓN GENERAL

→ Quienes 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 la humana son interdependientes y vinculadas a los ecosistemas en los cuales coexisten y, por eso, en 2002 incorporamos la división farmacéutica. Desde entonces hemos seguido creciendo **focalizados en el objetivo “One Health/Una sola salud”**.

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

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

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

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

→ Nuestros pilares

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

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

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

c) Con **instalaciones de producción de última generación** repartidas en 6 centros de producción en 2 países (España y Serbia)

- **Las personas en el centro**: nuestra gente, nuestro principal valor. 397 empleados en 4 localizaciones en 2 países. Un personal altamente cualificado e implicado con el proyecto y una directiva cohesionada, comprometida y vinculada accionarialmente.

→ Siempre creciendo, siempre innovando

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

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



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

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

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

→ Nuestro futuro: estrategia y tendencias

Actualmente nos encontramos **inmersos en un proceso de fuerte crecimiento y expansión** que se consolidará tras nuestra salida al Mercado BME Growth en las próximas semanas.

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 respeto mutuo, inclusión y responsabilidad) y el deseo de ser un ente en el campo de la salud, activador del desarrollo y el bienestar, basados en la innovación y la excelencia.

Desde Labiana hemos trazado una estrategia y

objetivos de crecimiento basados en:

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

La responsabilidad no es una opción

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

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

NUESTRAS CIFRAS

En cifras globales



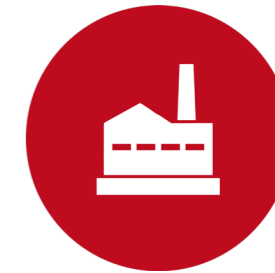
Fundada en 1958



Presente en más de 150 países



2 plantas de producción en Barcelona



2 Plantas de producción en Serbia



397 empleados



18 empleados dedicados a I+D



1.600.000 euros invertidos en I+D



Exportación a más de 50 países

Labiana no ha obtenido subvenciones durante el año 2021. Los beneficios obtenidos y los impuestos sobre beneficios pagados país por país se resumen en la siguiente tabla:

Ingresos por localización (€)

ESPAÑA	51.905.524
SERBIA	4.736.609
MÉXICO	162.096
ECUADOR	0
TURQUÍA	1.606.079

Así mismo, **Labiana ha aumentado en un 8,08% su inversión en I+D** apostando tanto por la innovación para la mejora de la eficiencia y optimización de recursos, como por el desarrollo de nuevos productos. Con este espíritu, Labiana ha desarrollado una patente propia que le ha permitido ser:

- La primera empresa a nivel europeo en obtener el genérico del Ketoprofeno inyectable al 15%.
- Ser la primera empresa en obtener el primer inyectable genérico de la Oxitetraciclina 30% a nivel europeo.

Estos proyectos han distinguido a Labiana con el sello “PYME innovadora” que se otorga a aquellas empresas que apuestan por la innovación.



CORRUPCIÓN Y SOBORNO

→ Políticas

Labiana está comprometida con el fiel cumplimiento de la legislación vigente y todas sus actividades están presididas por la integridad, como refleja en su **Código Ético** donde marca claramente las siguientes obligaciones:

- **Honestidad e integridad.** Todos los integrantes de Labiana deben desarrollar sus funciones de forma honesta, íntegra, respetuosa, leal, congruente y moralmente correcta, no solo en las relaciones y situaciones mantenidas con los demás empleados del Grupo, sino también en las relaciones con terceros ajenos, tales como clientes, proveedores, Administraciones Públicas, etc.
- **Regalos, favores y hospitalidad.** Labiana se opone rotundamente a la aceptación de cualquier regalo, dádiva, compensación económica, actos sociales u otro beneficio personal ofrecido por cualquier cliente, proveedor, individuo u organización que no traiga causa justificada, sea inapropiado en virtud de las circunstancias y/o que persiga influir a sus trabajadores en decisiones profesionales.
- **Anticorrupción y soborno.** En consonancia con la honestidad e integridad que debe guiar toda actuación por parte de los empleados de Labiana, no se tolera que ninguno de sus integrantes ofrezca, acepte o tolere, ya sea con respecto a otro empleado del Grupo o de un tercero, cualquier incentivo, regalo, aliciente o pago para desarrollar una actuación determinada en o para Labiana, ya esa en beneficio propio o del propio Grupo, y con independencia incluso si dicha

actuación podría llegarse a considerar aceptable. En todo caso, se vigila que las funciones responsabilidades que competen a cada integrante de la empresa se desarrollan de forma honesta, sin que las mismas se condicionen o vinculen a la obtención de una ventaja o trato preferencial.

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

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

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

→ Medio ambiente

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

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

→ Lucha contra el cambio climático

Labiana está acometiendo diferentes actuaciones para disminuir sus emisiones:

1. Inicio de la fase de implantación para la certificación por la **Norma ISO 14001-2015** con el fin de permitir a la organización lograr los resultados previstos que previamente se establezcan en su sistema de gestión ambiental.
2. Respecto a la **huella de carbono** hemos hecho el cálculo inicial mediante la calculadora

del ministerio como año base considerando los siguientes alcances:

- Alcance 1: Fuentes de emisiones directas que son propiedad o que son gestionadas por la empresa. En este alcance se han incluido las emisiones generadas por el consumo de combustible de vehículos y el consumo de gas (natural / propano).
- Alcance 2: Fuentes indirectas originadas por la compra de electricidad.

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

ALCANCE	FUENTE	Tn CO2
GEI ámbito	flota de vehículos + consumo de gas	1.108,59 kg CO2
GEI ámbito	consumo eléctrico	1.020,3 Tn CO2

Nota: para el cálculo del GEI (consumo de gas) se ha tenido en cuenta el factor de conversión publicado por el Ministerio para 2020 a la espera de actualización de los datos por parte del mismo.

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

- Conversión de la flota de automóviles de la empresa a híbridos e híbridos enchufables: actualmente la empresa cuenta con 20 vehículos en renting/leasing/propiedad. De esos 20 vehículos, 8 ya han pasado a ser híbridos y en agosto de 2022 habrá un vehículo más que pasará a ser híbrido enchufable.
- Carretillas 100% eléctricas o manuales.

4. Plan de incentivo de movilidad sostenible: Labiana ha aprobado la instalación de cuatro puntos de carga para vehículos eléctricos en el parking de cada uno de los centros de trabajo de Labiana.

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

5. El Plan de Disminución de Consumo Eléctrico por sustitución de luminarias tradicionales por otras de bajo consumo/LEDS ha alcanzado un 40% del cambio de luminaria tradicional a luminaria led en los últimos 3 años. Esto supone dos tipos de mejoras:

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

La luminaria de los almacenes se ha sustituido completamente por luminaria led de 10.000 horas de duración.

La instalación de esta nueva luminaria ha permitido disminuir tanto el número de puntos de luz como su consumo, aportando a su vez mayor iluminación en las zonas de trabajo, permitiendo así un ahorro energético de entorno al 65%, al mismo tiempo que se respeta el medio ambiente.

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

6. Disminución de la contaminación acústica mediante la instalación de paneles acústicos que han mejorado la protección y el aislamiento en las instalaciones y puesta en marcha de un plan de evaluación para valorar la exposición de los trabajadores al ruido y poder realizar un seguimiento del mismo. Hemos reducido la exposición al ruido de nuestros trabajadores utilizando paneles sándwich con núcleo de lana de roca, y una cara metálica microperforada, para mejorar la absorción del núcleo, convirtiéndose los paneles así en paneles fonoabsorbentes, y reduciendo el ruido en la zona de trabajo.

	2018	2022	
Zona 1	83,7 dB	73 dB	reducción del 13%
Zona 2	90,5 dB	82,1 dB	reducción del 10%

7. Proyecto de renovación de equipos de alta eficiencia energética para minorar el consumo y estudio de viabilidad de instalación fotovoltaica en las cubiertas de

las instalaciones. Se ha solicitado presupuesto a varias entidades especializadas con la finalidad de proceder a la instalación de este tipo de sistemas. Debido a la necesidad de realizar un cambio de cubierta previo a la instalación de las placas fotovoltaicas, este proceso debe realizarse en diferentes fases siendo la fecha estimada de finalización en 2025.

8. **Cambio de equipos de aire acondicionado antiguos (eliminación de gases contaminantes)** por nuevos equipos que aprovechan el agua

que se genera. Desde 2019 se ha eliminado un 20% de equipos de aire acondicionado que contenían gas R22, muy dañino para la capa de ozono sustituyéndolos por equipos que trabajan con agua.

Además, en 2022 se ha conseguido mejorar el proceso recirculando el agua que usan los equipos mediante un circuito cerrado, lo que supone un ahorro en el consumo de agua.

gestionados a través de **Sistemas Integrados de Gestión y Recogida de Envases.**

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.

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

- La prevención de la producción de residuos de papel y cartón es prioritaria, pero una vez generado, la **recogida separada** tiene como objetivo posibilitar su reciclaje de calidad, hecho que comporta un ahorro de energía, emisiones y materias primas, consiguiendo los siguientes beneficios:

a) Cierre del ciclo de los residuos de papel y cartón con su reciclaje reducción de la tala y consumo de árboles. Por cada tonelada de papel reciclado se ahorran 4m3 de madera.

b) Ahorro energético del 70% en comparación con el procesado de papel a partir de fibras vírgenes.

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

Con todo ello:

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

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

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

El 100% del papel y cartón y el 100% de la madera que salen como residuos se gestionan para valorización.

→ Economía circular y prevención y gestión de residuos

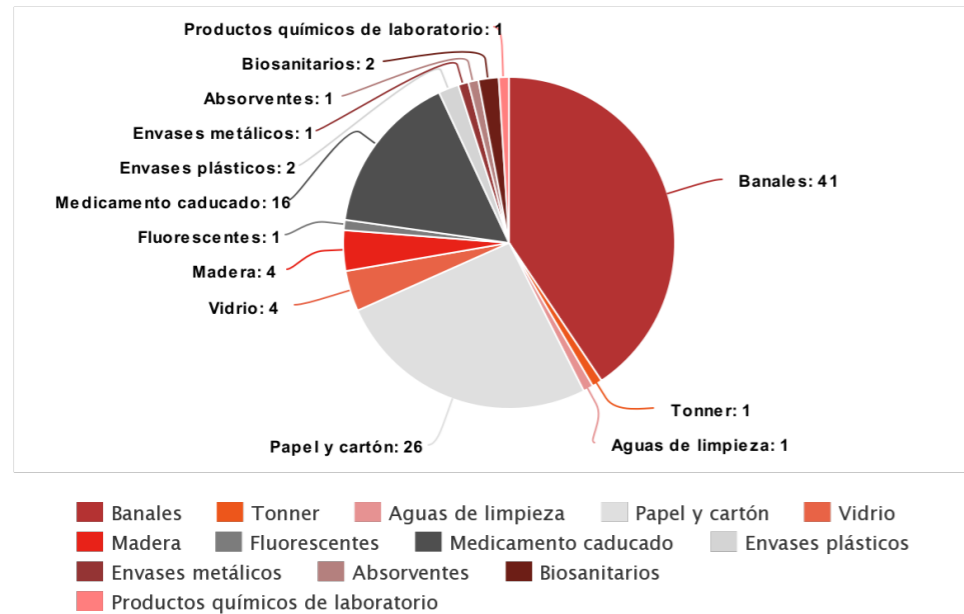
Labiana apuesta por la economía circular y la prevención y gestión de residuos como una potente herramienta para luchar contra el cambio climático y reducir su impacto. La base es trabajar en un sistema regenerativo donde se asegure un menor consumo de recursos, se generen menos desechos y se reduzca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

- Todos los medicamentos y los envases puestos en el mercado por la Compañía son

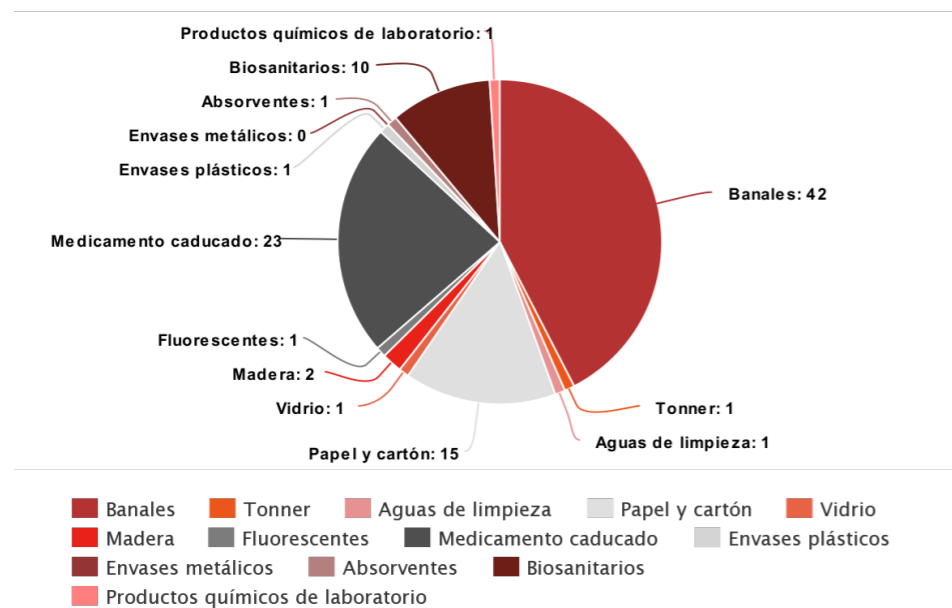


Los residuos generales (residuos sólidos asimilables a urbanos) resultantes de fracciones no recogidas selectivamente se envían al vertedero por ser de difícil valorización. El 34,9% de los residuos generados durante el año 2021 han sido valorizables:

2020



2021



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

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

6. **Programa de compras bajo demanda asociada a la producción**, lo que permite garantizar una gestión adecuada de las materias primas y una disminución de los desechos.

7. **Cambio de los envases de plástico del servicio de catering por envases más sostenibles.**

8. **Uso eficiente y responsable de los recursos. Reducción del consumo eléctrico** siendo este un objetivo prioritario de la compañía.

A día de hoy, nuestra Certificación Energética está clasificada como C. A partir de ahora tenemos un punto de partida y localizar nuestros puntos débiles sobre los que actuar para plantear objetivos de reducción de consumo energético.

9. **Campañas de formación y mentalización de empleados.** La contaminación es una cuestión de todos y desde Labiana creemos que debemos crear cultura y mentalizar a todos nuestros empleados para la mejora de la gestión de recursos. Es por este motivo que desde el departamento de RRHH, junto con el de HSE (Health, Safety and Environment), se promueven diferentes iniciativas y formaciones como “La regla de las 3 R”, “El día del Reciclaje en un cuento” etc.



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

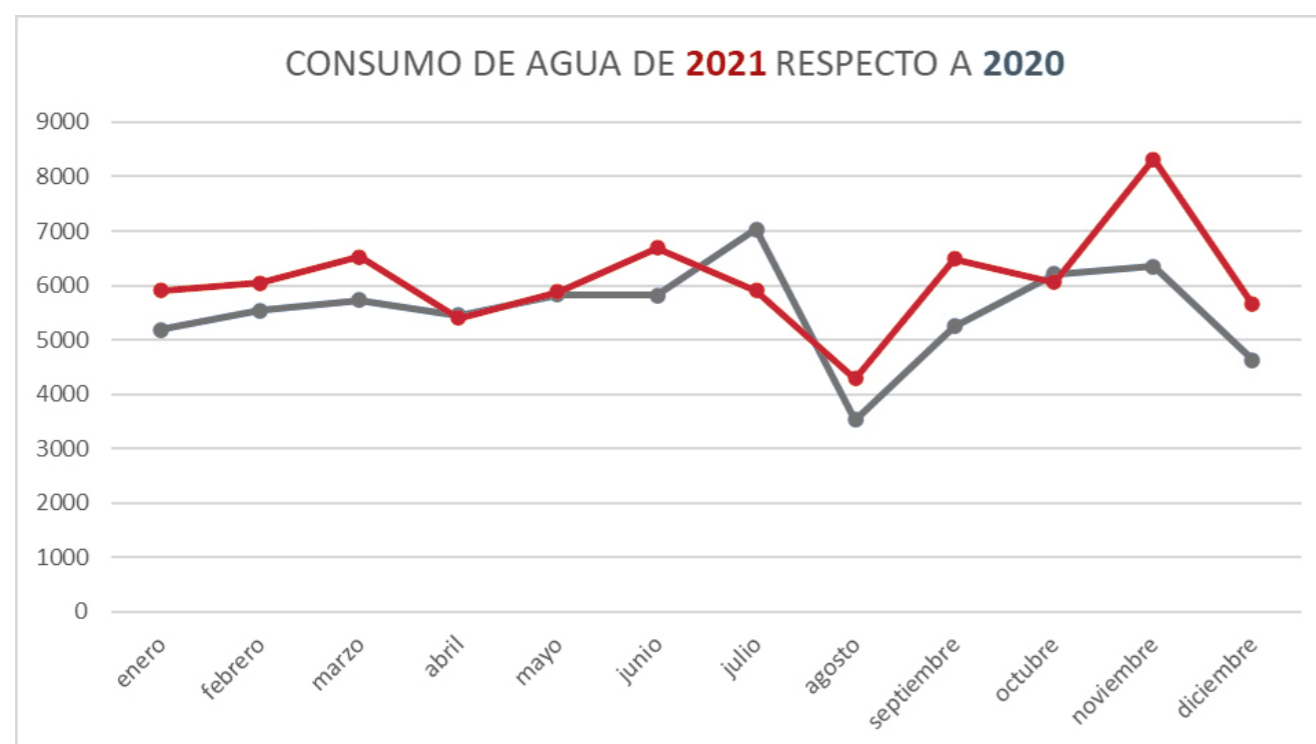
El agua es uno de los recursos más preciados y sensibles y a nivel de protección del medio ambiente. No solo es necesario un consumo adecuado para evitar el desperdicio y ahorrar costes mediante la reutilización de los recursos, sino que es clave el tratamiento de aguas residuales para proteger el medio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

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

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

En el gráfico inferior podemos ver un consumo similar en ambos años.

Volumen en m3	
2020	66.565
2021	73.191



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

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

De cara a 2022 seguiremos trabajando en mejorar el consumo de agua aprovechando el agua que proviene de los hornos para el enfriamiento de equipos.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

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

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

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

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

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

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



3. **Proyecto Sos Liebre Ibérica:** Dentro de su compromiso con la biodiversidad, Labiana está financiando el desarrollo de una vacuna que frene la mixomatosis de la liebre ibérica, una enfermedad que está acabando con esta especie autóctona y que sin la vacuna se encuentra en serio peligro de extinción.



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



CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

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

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

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

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

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

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

Así mismo, **Labiana está comprometida con el empleo y desarrollo local pero especialmente con la formación e incorporación al trabajo de los jóvenes.** En el año 2021 hemos lanzado el proyecto #LabianaIncorpora que aglutina todas las iniciativas de la empresa para:

- El fomento de oportunidades de trabajo para gente joven: 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.
- La participación en encuentros estudiantiles de centros formativos para la promoción del empleo.

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

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

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

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

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

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

NUESTRO EQUIPO

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



Plantilla por tipo de contrato

Indefinidos a tiempo completo	92%
Indefinidos a tiempo parcial	2%
Temporales	6%

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

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

Plantilla por género

	Nº empleados	Hombres	Mujeres
2020	403	171	232
2021	397	179	218

Plantilla por antigüedad en 2020

	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	72	74
6 - 10 años	37	39
11 - 12 años	26	74
Más de 20 años	36	43

Plantilla por antigüedad en 2021

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

Plantilla por edad en 2020

	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	22	19
entre 31 y 45 años	68	101
entre 46 y 60 años	77	76
Mayores de 61 años	15	19

Plantilla por edad en 2021

	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	19	22
entre 31 y 45 años	62	111
entre 46 y 60 años	74	77
Mayores de 61 años	15	22

Año 2020, 402 empleados

Grupo profesional	Hombres	Mujeres
2	4	4
3	33	65
4	71	83
5	33	53
6	20	21
7	7	4
0	3	1

Plantilla por grupos profesionales

Año 2021, 397 empleados

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

Grupos Profesionales según Convenio de Químicas. Clasificación:

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

A la fecha de cierre de este informe de Estado de Información No Financiera del año 2021, la correspondiente auditoría retributiva del año 2021 no estaba finalizada, razón por la que para los cálculos de la media y brecha salariales de este informe se ha optado por hacer un cálculo sobre el total de la plantilla, considerando solo aquellos trabajadores/as:

- Con contrato anual
- A tiempo completo
- 100% de dedicación de su jornada

Es decir, los datos que se arrojan han sido calculados sobre un total de 310 trabajadores, lo que supone un 78,10% del total plantilla.

	Tabla salarial	Grupo	Hombres	Mujeres	%Salario M/H	Brecha
2	Total trabajadores	7	3	4	89%	11%
	Sueldo medio	25.266€	26.912€	23.856€		
3	Total trabajadores	68	25	43	97%	3%
	Sueldo medio	26.996€	27.436€	26.740€		
4	Total trabajadores	114	59	55	95%	5%
	Sueldo medio	30.907€	31.638€	30.124€		
5	Total trabajadores	77	30	47	89%	11%
	Sueldo medio	39.138€	41.938€	37.351€		
6	Total trabajadores	35	19	16	98%	2%
	Sueldo medio	49.535€	50.028€	48.951€		
7	Total trabajadores	9	6	3	80%	20%
	Sueldo medio	71.064€	76.143€	60.906€		

*Nota: Debido al número de trabajadores pertenecientes al grupo 8, por temas de confidencialidad y protección de datos no se han incluido en estos cálculos ni tampoco los datos salariales del Órgano de Administración que se incluyen en las Cuentas Anuales.

De esta tabla, se deduce que:

- El 68% de las mujeres tienen una brecha salarial inferior al 5%
- El 30% de las mujeres tienen una brecha salarial inferior al 10%
- El 2% de las mujeres tienen una brecha salarial del 20%

Si bien los datos arrojados por Farmaindustria nos sitúan dentro de la media de la industria farmacéutica, desde Labiana ya se están incluyendo medidas de mejora enfocadas a reducir la brecha salarial de manera paulatina, lo que se espera que pueda valorarse en el próximo ejercicio 2022.

→ Apuesta por el talento femenino

Para Labiana, el talento femenino es un pilar básico. Es por ello que desde hace años, contamos con diferentes instrumentos y normativas que nos permiten avanzar en esta materia, como son el **Plan de Igualdad y el Protocolo contra el Acoso Sexual**.

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

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

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

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

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

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

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 ante situaciones de acoso.

Así mismo, y 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.

→ Impulso de la conciliación

Las medidas de conciliación mejoran el bienestar personal de nuestros trabajadores, lo que se traduce en satisfacción laboral, reducción del estrés, mejora del equilibrio personal y, por tanto, en una mejora de la salud.

Nuestro compromiso con la innovación y la excelencia pasa por nuestro compromiso con nuestro personal. Es por ello por lo que en Labiana favorecemos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Una de las medidas implantadas es la posibilidad de tener las tardes de los viernes libres o promover los cambios de horarios, la conciliación por petición del trabajador o facilitar la modificación de horarios de forma particular.

Así mismo, existen otras medidas que favorecen la conciliación como es facilitar el teletrabajo por causas familiares o la flexibilidad en el horario de entrada y salida, con un margen de hasta una hora y media sobre el horario oficial establecido.

→ Organización en el trabajo

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

Los datos de absentismo de 2021 se han visto afectados por la situación excepcional COVID19

Las horas de absentismo incluyen:

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

Índice de absentismo	2020	2021
	6,48	6,89

→ Riesgo de exclusión y discapacidad

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

Actualmente cuenta con 5 trabajadores con discapacidad y colabora con centros especiales de trabajo (CET) en todas las gestiones referente

a jardinería y conserjería.

Así mismo, Labiana se suma a acciones de RSC enfocadas en estos colectivos como es la Iniciativa Social Sant Jordi.



DESARROLLO PROFESIONAL

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

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

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

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

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

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

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 que otorgamos una importancia estratégica a la capacitación de nuestro personal en su puesto de trabajo, a su desarrollo para el aprovechamiento de oportunidades profesionales futuras, o bien para la asimilación de nuevas competencias que nos permitan hacer frente a los retos actuales.

La pandemia de COVID-19 supuso la sustitución de la formación presencial por la formación online, cuya oferta aumentó de manera significativa durante 2020-2021 y se ha establecido formalmente como una nueva forma de adquirir nuevas capacitaciones que facilita, a su vez, la conciliación.

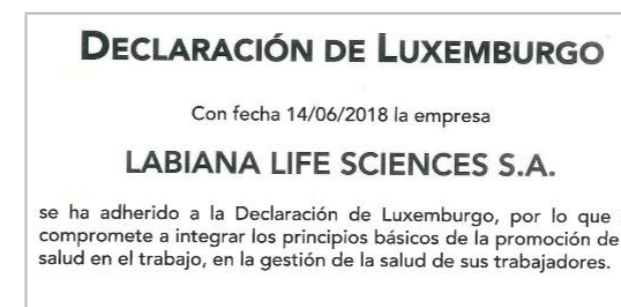
Para mejorar competencias apostamos por la formación técnica con asociaciones como AFI, el Colegio Oficial de Farmacéuticos, FEDEQUIM, IQS, IL3... y por la financiación de programas de capacitación y desarrollo (formaciones, plataforma Learning Hub, minerva...).

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.

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



Así mismo, enfocada especialmente en la gerencia, Labiana está en proceso de implantación de la **Norma ISO 45001**. 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 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.

Este hecho nos permite **motivar a los empleados mediante la consulta y la participación**, además de la importancia de la toma de conciencia

y desarrollo de una cultura preventiva de la organización.

Las organizaciones comprometidas con la sostenibilidad están alineando cada vez más sus estrategias corporativas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. **La certificación acreditada de ISO 45001, el sistema internacional de gestión de salud y seguridad en el trabajo, demuestra el compromiso de una organización para garantizar condiciones de trabajo éticas, salud, bienestar y prácticas de igualdad.**

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

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

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

Nº empleados	AT sin baja	AT CTH baja	AT CTH días Baja	AT Int Baja	AT Int días baja	Días duración baja	Total AT	Índice ausencia	Índice duración
397	5	8	127	3	102	127	8	0,66	14,835

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

- Campaña “Escuela de espalda”.
- Campaña “Prevención Cardiovascular”.
- Campaña “Como sentarse bien en el puesto de trabajo”.
- Campaña “Transtornos musculoesqueléticos”.
- Campaña “Riesgos posturales y visualización de pantallas”.

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

Nuestra formación laboral en 2021



8.071 horas de formación

Horas destinadas a la formación por grupo profesional

Horas totales	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 00
8.070,68	65,3	682,01	2.316,54	1.527,86	2.091,53	848,51	300,62	238,08

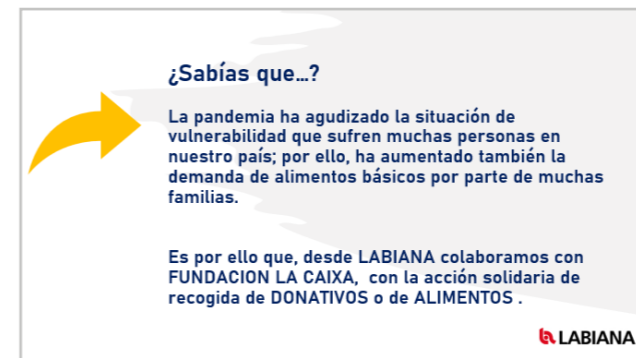
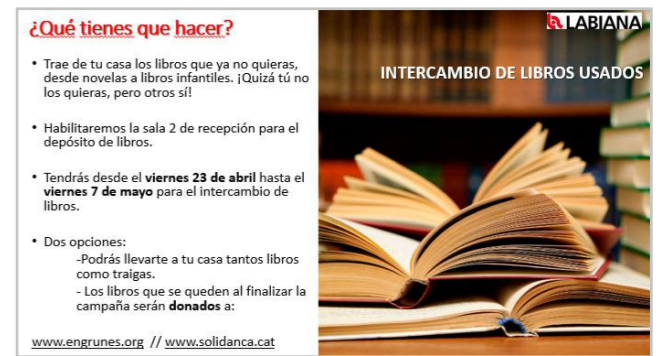
→ Las personas en el centro, compromiso con la sociedad/donaciones

Dentro de sus acciones de RSC, Labiana apoya tanto con donaciones económicas como materiales a diferentes actuaciones como son:

Solidaridad: Labiana apoya diferentes causas sociales a través de la donación de material sanitario, como ha sido el caso de mascarillas, gel hidroalcohólico y alimentos durante la pandemia o es el envío de material sanitario a

Ucrania en la actualidad. De manera habitual, Labiana colabora con diferentes entidades sin ánimo de lucro en campañas de acción social. Algunas de ellas:

- La acción #NingúnHogarSinAlimentos.
- Donación de libros a www.engrunes.org y www.solidanca.cat
- Campaña contra el cáncer.
- #LabianaSolidaria: campaña de recogida de juguetes junto a Cruz Roja.



Preservar el patrimonio: Proyecto Cartuja Hierro del Bocado, institución Patrimonio del Estado que se encarga de la preservación del caballo PRE, estirpe cartujana, un caballo con mas de 500 años de historia que es patrimonio de todos. Labiana apoya a esta institución a través del programa Amigos de la Yeguada.



Impulsar los valores del deporte: 50 Aniversario del club Ciencias Rugby. En el 2009, los países miembros de World Rugby identificaron Integridad, Pasión, Solidaridad, Disciplina y Respeto como las características definitorias en la construcción del carácter del rugby. A través de su apoyo en el que es el 50 aniversario de uno de los históricos clubes de esta disciplina en nuestro país, Labiana ha querido mostrar su apoyo a los valores del deporte y contribuir a la divulgación de estos.



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

- Facilitar la disponibilidad y accesibilidad de medicamentos veterinarios mediante el **registro de medicamentos en mercados en los 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-).

APROBACIÓN Y DIFUSIÓN

El presente Informe ha sido aprobado por la Dirección en fecha 7 de Abril de 2022.

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

