

Estado de Información No Financiera

GRUPO LACER

Relativo al segundo semestre
de 2022

The Lacer logo is a red teardrop shape with the word "Lacer" in white text inside. The background of the entire page is a photograph of four young people (three women and one man) smiling and looking at something off-camera. They are wearing casual clothing like t-shirts and a striped shirt.

Lacer

Este documento es una copia del ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA original de LACER, S.A.U, que fue firmado por los administradores en fecha 9 de mayo de 2023. Los datos relativos al ejercicio de julio a diciembre de 2022 presentes en este informe han sido verificados por EY, atendiendo a los requerimientos contemplados en la Ley de Información No Financiera y Diversidad, tal y como se indica en el Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.



1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera.....	6
2. Información general.....	8
2.1. LACER y su organización funcional.....	10
2.1.1. División Lacer Personal Health (LPH)	11
2.1.1.1. Principales marcas y productos	12
2.1.2. División Internacional y Desarrollo Corporativo.....	13
2.1.2.1. Principales marcas y productos	13
2.1.3. División Farma	14
2.1.3.1. Principales marcas y productos	14
2.2. Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal	16
2.2.1. Principales productos	16
2.3. Ubicación de la sede.....	17
2.4. Ubicación de las operaciones y mercados servidos.....	18
2.5. Objetivos y estrategias de LACER	19
2.6. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	20
2.7. Análisis de materialidad.....	21
3. Gestión ambiental	24
3.1. Principales riesgos ambientales que afectan a LACER	25
3.2. Políticas y compromisos	26
3.3. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	26
3.4. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	27
3.5. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.....	27
3.6. Economía circular y prevención y gestión de residuos	28
3.7. Uso sostenible de los recursos	31
3.7.1. Consumo de materias primas.....	31
3.7.2. Consumo energético	33
3.7.3. Consumo de agua	34
3.8. Cambio climático.....	35
3.9. Otros aspectos de contaminación	36
4. Gestión social y de personal	40
4.1. Principales riesgos	41
4.2. Políticas y compromisos	42
4.3. Empleo	44
4.3.1. Desconexión laboral	55
4.4. Organización del trabajo.....	56
4.5. Seguridad y salud.....	60
4.6. Relaciones sociales	63
4.7. Formación.....	64
4.8. Accesibilidad	66
4.9. Igualdad.....	66



4.9.1. Planes de Igualdad	66
4.9.2. Medidas adoptadas para promover la igualdad.....	67
4.9.3. Política contra todo tipo de discriminación	69
5. Derechos Humanos.....	70
5.1. Principales riesgos	71
5.2. Políticas, compromisos y procedimientos de diligencia debida	71
6. Corrupción y soborno	74
6.1. Principales riesgos	75
6.2. Políticas y compromisos	75
6.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	76
6.4. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	77
7. Sociedad	78
7.1. Principales riesgos	79
7.2. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	79
7.2.1. Acciones de asociación o patrocinio.....	81
7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	84
7.4. Subcontratación, proveedores y distribuidores	85
7.5. Consumidores	87
7.5.1. Medidas de seguridad y salud de los consumidores	87
7.5.2. Privacidad de los datos	88
7.5.3. Sistemas de quejas y reclamaciones	88
7.6. Información fiscal	91
ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	92



1.

Bases para la formulación
del Estado de Información
No Financiera





De conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el **Órgano** de Administración de Lacer, S.A.U., Sociedad Unipersonal (en adelante, **"LACER"**) emite el presente Estado de Información No Financiera (en adelante, **"EINF"**).

Con fecha 16 de diciembre de 2022, el accionista aprobó la modificación de la fecha de cierre del ejercicio social, que se iniciaba el 1 de julio y finalizaba el 30 de junio de cada año, y a partir de ese momento comienza el 1 de enero cada año y finaliza el 31 de diciembre del mismo año. Consecuentemente, el EINF a 31 de diciembre de 2022 corresponde a seis meses, desde el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Para identificar qué aspectos de la Ley son relevantes, se ha llevado a cabo un análisis de materialidad, consultando los aspectos clave identificados por parte de SASB¹ y Dow Jones Sustainability World Index en el sector, entre otros. Los temas citados por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad que han sido identificados por LACER como materiales se indican en el Anexo I **"Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre", del presente informe**. Asimismo, en la tabla reflejada en el referido Anexo I, se muestran los Estándares *Global Reporting Initiative* (en adelante, **"GRI"**)

seleccionados para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio, que han sido seguidos para elaborar el presente EINF. Se señalan todos los GRI excepto los relativos a la "protección de la biodiversidad", ya que ninguna actividad se lleva a cabo en áreas protegidas ni de especial interés en términos de biodiversidad, ni a las "acciones para combatir el desperdicio de alimentos", ya que no es un asunto material para el negocio de LACER.

Los principales asuntos materiales que se han considerado relevantes para la actividad empresarial se detallan a continuación:

- > **Impulsar el desarrollo de productos sostenibles y soluciones de envasado ecológico mediante inversiones en I+D+i.**
- > **Minimizar la huella medioambiental.**
- > **Incentivar la educación en higiene y salud bucal de la sociedad.**
- > **Garantizar una cultura de no discriminación.**
- > **Promover la salud integral de las personas que trabajan en LACER.**
- > **Garantizar la transparencia en la información de los productos y servicios.**

El alcance de la información reportada engloba el periodo del 1 de julio de 2022 al 31 de diciembre del mismo año.

1. Sustainability Accounting Standards Board.



2.

Información general





El accionista único de LACER es Italfarmaco, S.A., que pertenece al Grupo Italfarmaco. A su tiempo, LACER es la sociedad cabecera de un grupo de empresas. **“Grupo Lacer”** está conformado por LACER y la sociedad Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal, tal y como se refleja en el siguiente organigrama.



2.1.

LACER y su organización funcional

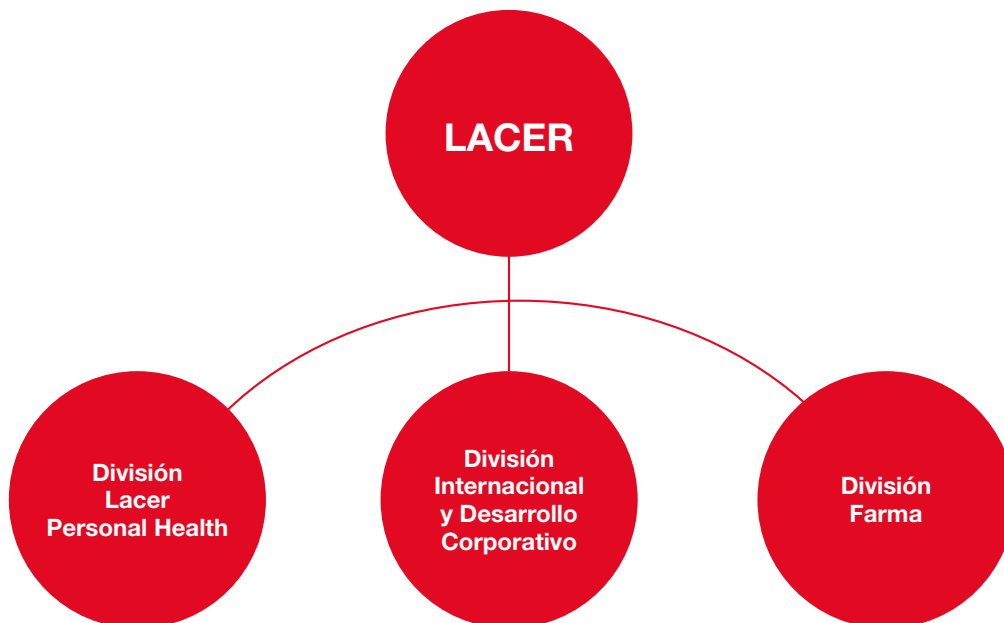
Fundada en 1949, LACER es una compañía española cuyo propósito es mejorar la salud de las personas cada día, cuidando de su bienestar y de su salud integral y la del planeta, con ámbito de actuación mundial.

Su actividad incluye la industria farmacéutica y los sectores del cuidado de la salud e higiene

personal, a nivel nacional e internacional. LACER es líder en el mercado nacional con su línea de productos de salud bucodental.

En noviembre de 2022 la sociedad española Italfarmaco, S.A. adquirió LACER, pasando ésta a formar parte del Grupo Italfarmaco desde ese momento.

LACER cuenta con tres divisiones o unidades de negocio:





2.1.1.

División Lacer Personal Health (LPH)

Lacer Personal Health (de ahora en adelante 'LPH') es la unidad de negocio de LACER especializada en productos para el autocuidado e higiene personal, con una clara orientación hacia el bienestar y la salud de las personas. Abarca una amplia gama de productos que se sustentan en tres pilares fundamentales: calidad, soporte científico y respeto por el medio ambiente, con marcas líderes en sus respectivos segmentos que cuentan con la confianza y recomendación del farmacéutico, odontólogo y otros profesionales de la salud.

El consumidor es la razón de ser de LPH. Y el cuidado de la salud, el compromiso. Por eso, desde hace más de siete décadas, el objetivo fundamental sigue siendo desarrollar nuevos productos que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas.

La relación con el consumidor se establece a través de campañas publicitarias en medios

masivos para las marcas principales y, para todos los productos, mediante una extensa red de farmacias visitadas directamente por la Fuerza de Ventas de LPH, donde el usuario potencial encontrará promociones y atractivos materiales en el punto de venta. Además, la línea de salud bucal cuenta con un equipo de visitadores médicos que proporcionan información técnica a clínicas dentales en toda la geografía española.

La mayoría de los productos LPH son de desarrollo propio. La prioridad es ofrecer a consumidores y profesionales sanitarios los activos más eficaces y los últimos avances tecnológicos en forma de productos sostenibles, con eficacia basada en la evidencia. Un equipo técnico altamente especializado se encarga de diseñarlos, con rigor farmacéutico y soporte científico.



2.1.1.1. Principales marcas y productos

LPH es especialista en diversas áreas, entre las que destacan la salud bucodental, cuidado del cabello, antivaricosos, hemorroides y piel sensible.

Las principales marcas de LPH son:



› **Lacer:**

Salud bucodental. Productos con calidad y seguridad contrastadas, eficacia demostrada y excelentes resultados organolépticos para cuidar la salud oral en adultos y niños, previniendo enfermedades bucodentales y ayudando a una adecuada higiene de la cavidad bucal. Los años de experiencia en el cuidado de la salud bucodental, el estándar de calidad farmacéutica y los millones de usuarios que han usado los productos permiten definir a la marca Lacer como experta en salud bucodental.



› **Pilexil:**

Cuidado del cabello y cuero cabelludo. Incluye una amplia gama de productos especializados para el cuidado capilar, con principios activos de amplia tolerancia. Pilexil es reconocida como una marca experta en anticaída por su amplio abanico de tratamientos con eficacia demostrada en ensayos clínicos.



› **Thrombocid:**

Alivio sintomático para piernas cansadas, piernas con varices y hematomas superficiales producidos por golpes en adultos y niños mayores de un año. Es un “clásico” eficaz y de confianza, desde siempre presente en el botiquín familiar.



› **Anso:**

Antihemorroidal. Tratamiento local sintomático de las manifestaciones asociadas a las hemorroides como inflamación, dolor, picor o escozor. Es la pomada para hemorroides más vendida en las farmacias españolas.



› **Talquistina:**

Piel en calma. Talquistina es la marca de referencia en el cuidado de la piel con picor. Del clásico talco rosado a las fórmulas más novedosas como “Tattoo” para el cuidado diario de la piel tatuada.



2.1.2. División Internacional y Desarrollo Corporativo

La vocación internacional de LACER hace que uno de sus principales objetivos sea establecer, en diferentes países, acuerdos estratégicos y operativos con empresas que deseen convertirse en distribuidoras de la marca LACER. De esta forma, a nivel internacional, se mantienen relaciones contractuales con empresas que distribuyen localmente sus productos para el autocuidado de la salud y de la higiene personal.

La filosofía de la División Internacional se fundamenta, igualmente, en el servicio al bienestar y la salud de las personas mediante productos de alta calidad, cuya eficacia se basa en la evidencia clínica. Esto, junto con su experiencia comercial en mercados con consumidores muy diversos, permite establecer alianzas estratégicas con empresas multinacionales y con em-

presas de un perfil más especializado a nivel geográfico, pero con un profundo conocimiento de su mercado local.

El modelo de éxito desarrollado e implementado a lo largo de los años ha sido decisivo para incrementar su presencia en los mercados internacionales.

2.1.2.1. Principales marcas y productos

Las principales marcas bajo las que LACER vende sus productos a nivel internacional son: Peroxidín Lacer / Periolacer / Clorohexidina Lacer, Pilexil, Thrombocid, Anso, GingiLacer / Periodentyl, Fluoxytil, Dentsiblen / SensiLacer y Xerolacer.



2.1.3. División Farma

La División Farma comercializa en España productos farmacéuticos de prescripción médica a través de licencias de fármacos de otras compañías, orientando sus actividades hacia áreas terapéuticas de medicina especializada.

Asimismo, trabaja constantemente en la búsqueda de productos innovadores a través de acuerdos de licencia de fármacos de otras compañías para el desarrollo, registro y comercialización de los mismos.

La experiencia alcanzada por la División Farma en comercializar productos de terceros hacen

de LACER una compañía de elección en España para la comercialización de productos farmacéuticos de prescripción a especialistas en áreas como Cardiología, Ginecología y Urología.

2.1.3.1. Principales marcas y productos

La actividad de la División Farma presenta una cartera de productos diversificados, que se agrupan fundamentalmente en tres áreas terapéuticas (Urología, Ginecología y Cardiología).

Los productos más relevantes son:



› Pravafenix (Pravastatina 40 mg / Fenofibrato 160 mg)

Indicado para el tratamiento de la hiperlipidemia mixta en pacientes adultos con un alto riesgo cardiovascular, para reducir los triglicéridos y aumentar el nivel de colesterol HDL cuando los valores de colesterol LDL se controlan suficientemente cuando reciben tratamiento con Pravastatina 40 mg en monoterapia.



› Mictonorm (Propiverina 30 mg / 45 mg)

Mictonorm 30 mg o 45 mg cápsulas de liberación modificada está indicado en adultos para el tratamiento sintomático de la incontinencia urinaria y/o incremento de la frecuencia y urgencia urinarias en pacientes con síndrome de vejiga hiperactiva.



› Intrarosa (Óvulo que contiene 6,5 mg de Prasterona)

Intrarosa está indicado para el tratamiento de la atrofia vulvovaginal en mujeres posmenopáusicas con síntomas moderados a graves.

2. Información general



> Adival (1.000 mg / 880 U.I. comprimidos masticables EFG)

- Prevención y tratamiento de los estados carenciales de calcio y vitamina D en las personas de edad avanzada.
- Como suplemento de calcio y vitamina D en terapia adyuvante en el tratamiento específico de la osteoporosis en pacientes con riesgo de sufrir deficiencias de calcio y vitamina D.



> Secalip (Fenofibrato 145 mg / 160 mg / 200 mg / 250 mg)

- Tratamiento de hipertrigliceridemia grave con o sin colesterol HDL bajo.
- Hiperlipidemia mixta cuando las estatinas están contraindicadas o no se toleran.
- Hiperlipidemia mixta en pacientes de elevado riesgo cardiovascular además de una estatina cuando los triglicéridos y el colesterol HDL no se controlan debidamente.

Gracias a las siguientes ventajas competitivas que, si bien son el reflejo de toda la compañía, le han permitido posicionarse como uno de los principales líderes de su nicho de mercado:

- > **Cartera diversificada en tres áreas terapéuticas y protegida por patentes.**
- > **Tamaño de empresa nacional: capacidad de ser ágiles y flexibles.**
- > **Know-how de desarrollo de proyectos de alto valor añadido en las áreas terapéuticas donde está establecido.**
- > **Altos estándares de ética en el negocio.**
- > **Gestión integral de la cadena de valor-salud.**

2.2.

Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal

Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, “**EFARMES**”) es una sociedad dependiente de LACER que se dedica al desarrollo de medicamentos genéricos para terceros. Si bien es esta la sociedad que licenciará la comercialización de un producto, es finalmente LACER la empresa que lleva a cabo la fabricación y el suministro de dichos productos.

Las principales actividades de EFARMES se focalizan en:

- › **Desarrollo de dosieres de medicamentos genéricos.**
 - › **Cesión de licencias de dosieres de medicamentos genéricos.**
-

2.2.1. Principales productos

Algunas de las moléculas cuyos dosieres de registro dispone EFARMES son: la triple combinación de Olmesartan/Amlodipino/Hidroclorotiazida, Rasagilina, Modafinilo, Sildenafil y De-flazacort, entre otras.





2.3.

Ubicación de la sede

La nueva sede de LACER, de 3.000 m², está situada en Diagonal 605, uno de los principales ejes de negocios de Barcelona. Las nuevas oficinas acogen a las personas de servicios centrales de LACER.

Asimismo, LACER dispone de una planta industrial con modernas instalaciones en el área

de Barcelona, con 15.000 m² construidos. Dichas instalaciones acogen el centro de I+D, de 4.000 m², dotado de equipamiento técnico de última generación, respondiendo así al compromiso de LACER con el avance científico y farmacéutico al servicio de la sociedad, invirtiendo para preservar y mejorar la salud de las personas.



2.4.

Ubicación de las operaciones y mercados servidos

A continuación se detalla la ubicación de las operaciones y mercados servidos de LACER durante el ejercicio 2022:

- › **LPH ha operado en España y Andorra. LACER no dispone de colaboradores/as en Andorra, por lo que la actividad comercial se lleva a cabo mediante personal que trabaja en España.**
- › **La División Farma ha operado exclusivamente en España.**
- › **La División Internacional ha suministrado productos a distribuidores ubicados en los siguientes países: Arabia Saudí, Brasil, Chile, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Hong Kong, Irak, Israel, Libia, México, Paraguay, Perú y Taiwán.**
- › **LACER suministra medicamentos genéricos de Efarmes a clientes ubicados en países como Colombia, España, Hungría, México, Portugal, Georgia, Suecia, Sudáfrica o Dinamarca.**





2.5.

Objetivos y estrategias de LACER

LACER, sin perjuicio de su filial inmobiliaria, es un laboratorio farmacéutico fuertemente comprometido en el cumplimiento de su visión: mejorar la salud y la calidad de vida de las personas. Su objetivo estratégico es generar un crecimiento sostenible y rentable a través del liderazgo responsable en las categorías donde está presente en el canal farmacia y parafarmacia.

En el Plan Estratégico de LACER elaborado en el año 2021 para el periodo 2021-2025 (en adelante, el “Plan Estratégico”) se contempla un importante crecimiento, fruto de la implementación de las principales estrategias de crecimiento identificadas:

- > **Acelerar el crecimiento de las marcas clave.**
- > **Acelerar el crecimiento de la División Internacional y Desarrollo Corporativo.**
- > **Acelerar el crecimiento de la División Farma.**
- > **Impulsar la innovación incremental.**
- > **Transformación digital.**
- > **Desarrollo de talento.**
- > **Sostenibilidad.**
- > **Incrementar la eficiencia.**

Se han desarrollado iniciativas a largo, medio y corto plazo para cada una de las estrategias, y se irán implementando los planes de acción correspondientes para lograr el objetivo estratégico a largo plazo, y seguir reforzando el liderazgo de LACER en el mercado.



2.6.

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

LACER es un grupo empresarial sólido desde un punto de vista financiero y comercial. El fuerte crecimiento sostenido en los últimos años y el incremento de su participación de mercado son una buena muestra de ello. Desde un punto de vista económico, sus estados financieros son positivos y muy sólidos para afrontar cualquier factor disruptivo.

El Plan Estratégico ha identificado los factores que pueden reforzar su posición en el mercado y se implementarán las estrategias oportunas para conseguirlo.

Asimismo, se han identificado los principales riesgos corporativos que podrían dificultar la consecución del referido Plan Estratégico, tanto en el diagnóstico de este como en un reciente análisis de riesgos que se ha realizado, gracias al cual se han elaborado y se elaborarán planes de contingencia para cada riesgo identificado. Por otro lado, se ha demostrado que LACER tiene el músculo y la flexibilidad para adaptarse a situaciones extraordinarias, como por ejemplo la derivada por la COVID-19, pero que no ha cambiado los objetivos fundamentales o las estrategias a largo plazo que se estaban implementando.

Algunos de los riesgos identificados podrían ser no monitorizar adecuadamente a corto y largo plazo las necesidades de los clientes actuales y no mejorar o innovar en esa dirección o, por otro lado, la no implementación del plan de desarrollo internacional, dada la fuerte presencia local y el bajo peso del negocio fuera del mercado doméstico. El desarrollo a largo plazo de los canales de venta también requerirá atención especial, dada la esperada evolución acelerada del e-commerce. Asimismo, se deberá implementar la necesaria digitalización a todos los niveles de LACER, impulsando sus marcas mediante redes sociales, mejorando la eficiencia de procesos internos, la relación con clientes, etc. El respeto por el medio ambiente también es un área en la que se deberá poner atención y proactividad a lo que la sociedad y las leyes exigirán en el futuro. Por último, también se trabajará para asegurar que las políticas de atracción, desarrollo y retención de talento son las adecuadas para afrontar los retos de la forma más eficaz.

Finalmente, se monitorizarán los riesgos para proactivamente, y en la medida de lo posible, transformarlos en oportunidades.



2.7.

Análisis de materialidad

Recientemente LACER ha establecido diversas prioridades para progresar en la creación de valor económico social y medioambiental, y así asegurarse de que las necesidades de sus grupos de interés (accionistas, personas que trabajan en LACER, proveedores, socios estratégicos o licenciadores, Administración pública, instituciones de la sociedad civil, ONGs, profesionales sanitarios –médicos especialistas, odontólogos y farmacéuticos–, y consumidores) son satisfechas, a la vez que el negocio sigue evolucionando y genera valor de manera sostenible.

Una de las herramientas más relevantes para establecer estas prioridades es el denominado “análisis de materialidad”, un proceso de iden-

tificación, refinamiento y evaluación de los potenciales problemas ambientales, sociales y de gobernanza que podrían afectar al negocio y/o a sus grupos de interés.

El proceso se ha concretado en la definición de una corta lista de temas y de un mapa que han permitido orientar la estrategia, y los objetivos empresariales, conociendo las cuestiones que más preocupan a los diferentes grupos de interés y cómo impactan en el modelo de negocio, y a la inversa.

El análisis de materialidad vigente se realizó en 2021; el objetivo es revisarlo parcialmente cada dos años y por completo cada cuatro.

Proceso de elaboración de la matriz de materialidad de LACER



Identificar	Clasificar	Priorizar	Elaborar la matriz	Integrarse en la estrategia
<ul style="list-style-type: none"> › Análisis de documentos y revisión de estándares internacionales. › Análisis de megatendencias. › Análisis de las tendencias del mercado y del sector de la industria. › Evaluación comparativa. › Evaluación estratégica para el negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> › Alinear los temas materiales con las prioridades estratégicas: • Cuatro pilares estratégicos definidos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Medio ambiente 2. Sociedad 3. Personas 4. Gobernanza 	<ul style="list-style-type: none"> › Análisis cuantitativo y cualitativo: <ul style="list-style-type: none"> • Dos niveles de análisis. <ul style="list-style-type: none"> – Relevancia interna: directivos de LACER. – Relevancia externa: grupos de interés (<i>upstream</i> y <i>downstream</i> de la cadena de suministro de LACER). 	<ul style="list-style-type: none"> › Dos ejes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Relevancia interna: impacto en el negocio. 2. Relevancia externa: expectativas e intereses de los grupos de interés. 	<ul style="list-style-type: none"> › Conclusiones y recomendaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Integrar los temas materiales destacados como prioridades principales y alinearlos con la estrategia de RSC y Sostenibilidad de la compañía.

Dicho ejercicio se ha llevado a cabo con el *partner* NOIMA, consultoría estratégica especializada en integrar sostenibilidad e innovación social, con el objetivo de construir organizaciones éticas y competitivas para dar forma a un mundo mejor.

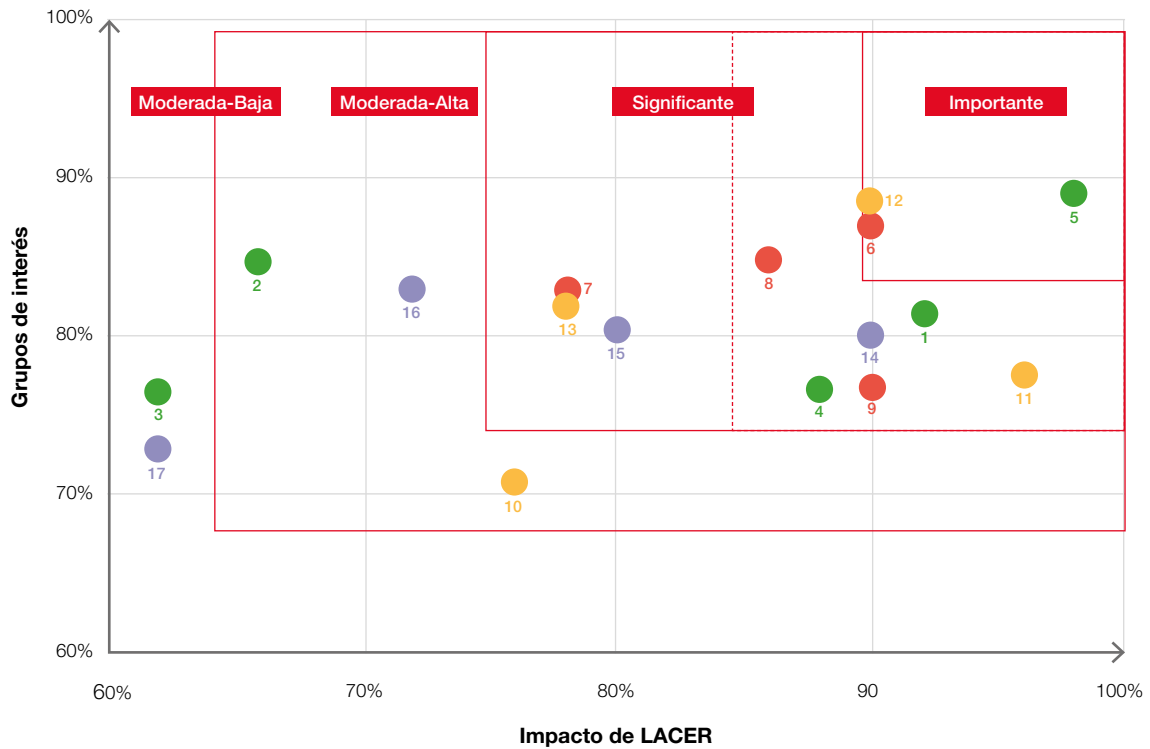
LACER comparte y suscribe plenamente dicha filosofía. Por ello, mediante el análisis de materialidad se han establecido unas prioridades para asegurar que la estrategia de sostenibilidad está alineada con sus expectativas.

El resultado del proceso realizado es una matriz de materialidad, en la que se reflejan 17 asuntos relevantes donde, tras priorizarlos, LACER se concentrará para desarrollar e implementar su estrategia de sostenibilidad (2021-2025).

Para realizar el proceso de identificación de los asuntos prioritarios y su alcance, se han seguido las recomendaciones de los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI) y el marco de Reporte Integrado.

Matriz de materialidad de LACER

● Medio ambiente ● Sociedad ● Personas ● Gobernanza



2. Información general



Materialidad	#	Temas
Importante	5	Fomentar el desarrollo de productos sostenibles y soluciones de <i>eco-packaging</i> a través de inversiones en I+D+i.
	12	Abogar por y garantizar una cultura de no discriminación, asegurar el acceso igualitario a puestos de alta responsabilidad y eliminar la brecha salarial.
	6	Promover la educación en higiene y salud bucal.
Significante	11	Promover la salud integral de las personas que trabajan en LACER, incluyendo la salud, la seguridad y el bienestar, y velando por la conciliación de la vida personal y laboral de nuestras personas.
	1	Minimizar la huella ambiental de LACER teniendo en cuenta las emisiones de carbono, el consumo de agua y la generación de residuos.
	8	Proporcionar información veraz y transparente sobre nuestros productos y servicios.
	14	Garantizar la transparencia en la información de nuestros productos y servicios.
	9	Garantizar la seguridad, eficacia y calidad de nuestros productos.
	4	Seleccionar ingredientes de origen sostenible y libres de microplásticos.
	15	Seleccionar a nuestros proveedores y socios en función de criterios de sostenibilidad.
	7	Democratizar el acceso a los productos de salud bucodental para todas las personas.
	13	Fomentar la innovación a través de la participación de un equipo multigeneracional.
Moderada-Alta	16	Avanzar en la rendición de cuentas de los informes no financieros más allá de lo que exige la ley para mejorar la transparencia y la resiliencia de nuestro negocio.
	2	Integrar la economía circular en la estrategia empresarial.
	10	Desarrollar medidas para atraer y desarrollar el talento con foco en estrategias y políticas de "Marca de empleador".
Moderada-Baja	3	Proteger la biodiversidad.
	17	Mejorar nuestras prácticas integradas de gestión de riesgos.

3.

Gestión ambiental





3.1.

Principales riesgos ambientales que afectan a LACER

La información incluida en este capítulo corresponde a la planta industrial de LACER en el Parc Tecnològic del Vallès,

en Cerdanyola del Vallès (en adelante, la “Planta”), y a la flota de vehículos, por ser este el alcance de impactos ambientales relevantes.

LACER ha identificado los principales riesgos relacionados con la gestión medioambiental y los principales controles implementados para mitigar su impacto y/o probabilidad de ocurrencia.

Riesgos	Controles
Incumplimiento de requisitos legales en materia medioambiental que puedan derivar en posibles sanciones o insatisfacción de los grupos de interés.	LACER tiene contratado un sistema de actualización legislativa en materia de medio ambiente que les informa periódicamente de la legislación que les aplica. Además, durante el ejercicio 2022, LACER ha formado parte del Comité de Medio Ambiente de la Asociación Sectorial STANPA (cosméticos), que informa de las nuevas directivas o reglamentos europeos y de sus repercusiones.
Impacto en los bienes materiales y humanos por incidente ambiental.	LACER dispone de un protocolo de actuación frente a un potencial vertido accidental y de un procedimiento de investigación de los incidentes.
Contaminación por superación de los valores límite de emisión de contaminantes a la atmósfera o de vertidos de aguas residuales a la red de saneamiento que puedan derivar en una sanción administrativa.	LACER dispone de un sistema de tratamiento de las aguas residuales y de sistemas de filtración de partículas para controlar la contaminación. Se realizan analíticas periódicas para hacer un seguimiento del cumplimiento de los límites ambientales.
Incidencias en el transporte de mercancías peligrosas que deriven en sanción.	LACER dispone de un Consejero de Seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera. Se dispone de protocolos de actuación y se realizan auditorías y formación periódica.
Consumo inapropiado o excesivo de agua o de energía.	El área de ingeniería de LACER realiza un seguimiento de los consumos del agua y los verifica con las facturas para detectar consumos excesivos o fuera de lo habitual.
Mezcla de distintos tipos de residuos y generación de residuos peligrosos.	LACER dispone de procedimientos de gestión de residuos que aseguran una correcta separación de los diversos tipos de residuos.
No presentación en plazo de la declaración anual de residuos y plan de minimización.	El área de Medio Ambiente planifica la realización y presentación de la declaración anual de residuos y del plan de minimización de residuos peligrosos.
No presentación en plazo de las declaraciones de envases y de aparatos electrónicos (RAEE).	El área de Medio Ambiente planifica la realización y presentación de la declaración anual de envases a SIGRE* y ECOEMBES** y de la declaración trimestral de aparatos electrónicos a la Fundación ECOTIC***.

* SIGRE es la entidad sin ánimo de lucro encargada de garantizar la correcta gestión medioambiental de los envases y restos de medicamentos que se generan en los hogares españoles.

** ECOEMBES es la organización sin ánimo de lucro que cuida del medio ambiente a través del reciclaje y el ecodiseño de los envases domésticos ligeros en España.

*** ECOTIC es una organización privada de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuya actividad principal es la correcta gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos en España.

3.2.

Políticas y compromisos

LACER incluye como uno de sus principios de actuación el respeto por el medio ambiente. Por ese motivo, se ha integrado la gestión medioambiental en el Plan de Gestión de la Calidad.

LACER tiene implantados procedimientos y los correspondientes registros para la correcta gestión de los residuos, la gestión de las aguas residuales, el control de las emisiones atmosféricas, el cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas por carretera (ADR) y el cumplimiento del Reglamento CLP (acrónimo de clasificación, etiquetado y envasado, por sus siglas en inglés) para los productos a granel que envasan externamente.

3.3.

Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Anualmente el área de Garantía de Calidad realiza una auditoría interna para verificar que se cumplen los procedimientos establecidos en materia de medio ambiente. Para asegurar la aplicación del Principio de Precaución y su cumplimiento, se han implantado procedimientos siguiendo los criterios de la ISO 14001 (a pesar de no estar certificados) para la identificación de requisitos ambientales, identificación y evaluación de aspectos ambientales y de gestión de residuos, emisiones atmosféricas y gestión de las aguas residuales. Por ello, se realizan mediciones periódicas de las emisiones atmosféricas y de las aguas residuales. Se realizan los controles periódicos de la licencia ambiental municipal por parte de organismos acreditados EAC¹.



1. Entidades Ambientales de Control.



3.4.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Entre los recursos dedicados a este fin, LACER dispone de una persona que se dedica a la gestión ambiental integrada en el área de Ingeniería.

En 2022 se ha dedicado un presupuesto de 748.467,81 € en gestión de residuos y las aportaciones a los sistemas de gestión de envases a SIGRE (para envases de medicamentos), a ECOEMBES (para los envases de los cosméticos), al sistema de gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos ECOTIC (para los cepillos eléctricos y tensiómetros) y al pago del canon de vertidos de l'Agència Catalana de l'Aigua. En 2021, el presupuesto dedicado fue de 739.166,62 €.

Asimismo, para 2022 se ha aprobado inicialmente una inversión en equipos o instalaciones de mejora de la sostenibilidad de 586.082 € (17.415,70 € en 2021).

3.5.

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

LACER dispone de un seguro de responsabilidad ambiental cuyo límite de indemnización por periodo de seguro es de 3.000.000 €.



3.6.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

LACER dispone de procedimientos de gestión de residuos que aseguran una correcta separación en origen de los distintos tipos de residuos que se generan derivados de su actividad.

En este sentido, los productos que LACER pone en el mercado siguen la normativa en materia medioambiental, como la Ley de Envases y Residuos de Envases. En cumplimiento de dicha normativa, LACER está adherido a ECOEMBES y SIGRE y, a través de estos, presenta las declaraciones de envases y los planes de prevención de envases a las autoridades competentes.

En relación con los equipos eléctricos o electrónicos, como son los cepillos eléctricos y los tensiómetros, LACER está adherido al sistema de gestión de residuos de equipos eléctricos y electrónicos (RAEE) de la ECOTIC y presenta trimestralmente las declaraciones a las autoridades competentes.

La Unión Europea (UE) ha aprobado un paquete de medidas de Economía Circular que, entre otros, ha desarrollado un plan para la revisión de varias directivas en materia de residuos y envases que los Estados miembros deberán trasponer al ordenamiento nacional. A través de la asociación STANPA y de ECOEMBES se están siguiendo las posibles implicaciones para LACER.

Por otro lado, la UE también ha elaborado un plan para los plásticos, que limita o prohíbe los plásticos de un solo uso para determinados usos (cubiertos, vasos, pajitas...). También se están siguiendo las implicaciones a través del Comité de Medio Ambiente de STANPA.



3. Gestión ambiental



En 2022 ha habido una reducción en la gestión de los residuos de medicamentos caducados, porque en 2021 hubo una destrucción extraordinaria de colutorios, pastas y geles debido a una materia prima (Clorhexidina) contaminada.

A continuación, se muestran los residuos generados por LACER en el primer y segundo semestre de 2022:

Residuos no peligrosos*

Descripción (kg)	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Medicamentos caducados	62.785	46.699
Palés de madera	0	0
Bidones y garrafas (metal)	21.344	22.272
Aguas de limpieza	408.180	459.380
Cartón	30.554	29.616
Papel de oficina	1.250	674
Fracción orgánica	757	2.453
Plástico recuperable	18.466	13.734
Vasos de plástico	52	10
Envases de la cantina	400	440
Recortes de blíster y tubos	4.400	2.940
Chatarra	1.338	1.572
Latas de bebida	27	3
Residuos banales	14.115	21.560
Total de residuos no peligrosos	563.668	601.353

* En rojo se indican los residuos que van a reciclaje o valorización.

Estado de Información No Financiera

2022 (julio-diciembre)

Residuos peligrosos*

Descripción (kg)	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Tóners	27	38
Bidones y garrafas	21.740	14.156
Envases de vidrio de laboratorio CC	1.206	1.675
Materiales impregnados de sustancias químicas	23.296	19.218
Materias primas orgánicas obsoletas	5.790	5.658
Aerosoles	0	0
Disolventes no halogenados	685	3.627
Disolventes halogenados	0	2.211
Reactivos obsoletos	0	0
Muestras de laboratorio	180	140
Soluciones ácidas/básicas	405	652
Captación de polvo	0	674
Restos de semisólidos y líquidos	0	6.420
Aceites	12	0
Infeciosos	636	584
Fluorescentes	1	0
Pilas	0	0
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	0	230
Total de residuos peligrosos	53.978	55.283

* Los residuos peligrosos van a un gestor autorizado para su correcta gestión, intentando siempre que sea posible reducir el envío a vertedero a través de su recuperación, la valorización energética o el tratamiento físico-químico, entre otros.



3.7.

Uso sostenible de los recursos

3.7.1.

Consumo de materias primas

Las materias primas utilizadas son los componentes para la fabricación de los productos farmacéuticos y cosméticos, como dentífricos, colutorios, champús y pomadas.

Para la fabricación de todos los productos LACER se consumen más de 500 materias primas, siendo las cuatro siguientes las que se consumen en mayor cantidad (aproximadamente el 60% del total):

Consumo de materias primas

	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
	kg	kg
Carbonato cálcico	58.950	78.600
Glicerina	184.318	141.888
Propilenglicol	135.308	103.023
Sorbitol	278.778	176.744
Otros*	469.750	364.349
Total	1.127.104	864.604

* Incluye aditivos, aromas, tensioactivos y solventes.

Estado de Información No Financiera
2022 (julio-diciembre)

Materiales del packaging*

	2021	2022
	kg	kg
Aluminio	39.085,72	39.786,43
Papel/cartón	967.110,14	795.421,14
Plástico	474.003,47	464.649,29
Vidrio	392,30	456,46
Total	1.480.591,63	1.300.313,32

* Esta información se encuentra en las declaraciones a Ecoembes y SIGRE y se presenta a final de año natural y como cifras del mismo año, por eso no podemos separarla en el ejercicio fiscal actual y el anterior.

En su compromiso para hacer más sostenible su uso de los recursos, LACER utiliza materias primas de origen reciclado: para la mayoría de las cajas de cartón, y para algunos estuches de cartoncillo, como por ejemplo los de Thrombocid y

Anso, y también el de la pasta dentífrica LacerNatur (éste además con certificación FSC), así como en el frasco de plástico PET del colutorio LacerNatur (con certificado para uso alimentario).





3.7.2. Consumo energético

Durante los últimos años, LACER ha estado tomando medidas para mejorar su eficiencia energética y así disminuir el impacto derivado de su consumo.

En cumplimiento del RDL 56/2016 se han pasado auditorías energéticas en 2016 y 2020. Se han implantado las principales recomendaciones de las auditorías energéticas. La luminaria convencional se ha sustituido por luminaria LED, a excepción de la luminaria de los almacenes, que se prevé sustituir en el próximo año. En el cuarto trimestre de 2021 se sustituyeron las máquinas enfriadoras del agua de climatización y proceso por unas mucho más eficientes y sostenibles, que reducen notablemente el consumo energético gracias a una tecnología constructiva novedosa, llamada “de levitación magnética”. Además, pueden funcionar de manera parcial, con lo que se adaptan mejor a la demanda y contribuyen también a la re-

ducción del consumo de energía. Disponemos de sistemas automáticos de encendido y apagado de la luminaria en vestuarios y lavabos de la Planta mediante sensores de presencia. Dicho sistema evita la iluminación innecesaria cuando no hay personal en los vestuarios y en los lavabos.

Además, a través del sistema de control SCADA se programan los horarios de encendido y apagado de los climatizadores para ajustarlos a la presencia real de la plantilla en la Planta.

En 2022 LACER no ha consumido electricidad procedente de fuentes renovables, más allá del porcentaje de energía renovable del *mix* energético de la empresa comercializadora de energía.

A continuación, se muestran los consumos energéticos de LACER durante el primer y segundo semestre de 2022 en la Planta y la electricidad de las oficinas de Barcelona:

Consumo energético (kWh)

	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Gas natural*	3.585.675	1.898.289
Diésel (vehículos)	890.874	884.396
Electricidad procedente de la red eléctrica (Planta)	3.216.319	3.098.475
Electricidad procedente de la red eléctrica (Oficinas Barcelona)	ND**	26.050
Total	7.692.868	5.907.210

* El menor consumo de gas en el segundo semestre fue debido a que tuvimos unas temperaturas anormalmente cálidas en los meses de octubre y noviembre, y no hizo falta aportar calor para la climatización de la planta.

** Información no disponible para el primer semestre de 2022.

3.7.3. Consumo de agua

En 2022, en la Planta el agua consumida por LACER ha provenido de la red y no ha habido captación de agua a partir de otras fuentes.

Se ha aprobado un Plan de Reducción del Agua de la Planta Industrial para el periodo 2022-2024 con el objetivo de reducir el consumo de agua en un 5% para 2025, respecto a los datos de 2021. Es decir, ahorrar unos 2.500m³, lo que equivale a la capacidad de una piscina olímpica.

En este sentido, en los últimos años ya se han realizado actuaciones para reducir el consumo. En concreto, en 2022 hemos reducido un

12,4% el uso de agua, respecto al consumo de 2021. Esto ha sido gracias a diferentes acciones como las mejoras implementadas en las salas Clean in Place (sistema de limpieza de equipos y circuitos), optimización del uso de agua para el riego de las zonas verdes, automatización del consumo de agua de la bomba de vacío de los equipos de fabricación de semisólidos, mejora en los purgadores de vapor y revisión general de posibles fugas y reparaciones. Paralelamente, se puso en marcha una campaña de recogida de ideas para el ahorro y uso eficiente del agua en la Planta, promoviendo así la colaboración de la plantilla en sostenibilidad ambiental.

Consumo de agua (m³)

	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Planta industrial	27.840	20.781





3.8.

Cambio climático

LACER no dispone a fecha de cierre del ejercicio de una estrategia definida relativa al cambio climático ni cuenta con objetivos de reducción de emisiones específicos.

En 2022 se ha iniciado un estudio para el cálculo de la huella de carbono y, a partir de los resultados que se obtengan, se definirán objetivos de reducción y un plan de acción.

El aumento de emisiones de GEI en 2022 respecto al 2021 se debe a que para 2022 se han

incluido las emisiones derivadas del transporte de mercancías de los operadores logísticos (Alcance 3); y por otro lado al aumento de la actividad de la Red de Ventas (Alcance 1) después del paro debido al estado de alarma y confinamiento provocados por la pandemia de la COVID-19 en 2020.

A continuación, se muestran las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de LACER derivadas de los consumos producidos en 2022 en la Planta:

Emisiones de GEI (tCO₂eq)

	2021	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Alcance 1			
Gas natural	1.084,73	658,14	349,39
Diésel	390,33	206,46	204,96
Alcance 2: electricidad			
Electricidad (<i>Market-based</i>)*	1.587,40	643,26	806,13
Electricidad (<i>Location-based</i> **)	912,75	501,75	526,48
Alcance 3			
Diésel (transporte mercancías)	143,30	91,04	69,40
Total (<i>Market-based</i>)	3.205,76	1.598,90	1.429,88
Total (<i>Location-based</i>)	2.531,11	1.457,39	1.150,23

* Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) mediante el método *Market-based*, se ha utilizado la calculadora de emisiones de la Oficina Catalana del Canvi Climàtic de la Generalitat de Catalunya.

** Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) mediante el método *Location-based*, se ha utilizado el factor de emisión (FE) del *mix* eléctrico.

3.9.

Otros aspectos de contaminación

La Planta está ubicada en un parque o polígono industrial, alejado de viviendas y de espacios naturales y en la licencia ambiental municipal no se han indicado límites acústicos ni lumínicos. Los equipos de climatización están correctamente insonorizados para evitar ruidos al exterior. La iluminación exterior cumple con la normativa aplicable, no se dispone de lámparas de vapor de mercurio y el flujo hemisférico superior instalado (FHS) no supera el 50%.

En referencia a la emisión de otros contaminantes, LACER dispone en la Planta de sistemas de filtración de partículas para controlar dicha contaminación. Para comprobar que se cumple

con los requerimientos legales se realizan analíticas periódicas.

Según la normativa aplicable en materia de control de emisiones atmosféricas en Cataluña (Decreto 139/2018), los dos focos que son objeto de control por parte de la Administración son los asociados a la caldera de agua caliente 24740-C y la caldera de vapor 24741-C. Los controles de emisiones reglamentarios se deben realizar cada cinco años. En 2020 se realizaron los controles reglamentarios obligatorios de CO y NOx con resultados favorables. Según la licencia ambiental, los controles reglamentarios se deben realizar cada seis años.





Consumo de combustible diésel

Como se ha indicado en las emisiones de Alcance 1 derivadas del diésel, el aumento del consumo de litros de diésel por parte de la Red de Ventas se debe al aumento de su actividad en

2022, tras el paro de actividad que habían tenido en 2021 debido a la pandemia de la COVID-19.

Respecto a los consumos de combustible diésel de la Fuerza de Ventas, a continuación se detallan por equipos:

Consumo aproximado de combustible diésel de la Red de Ventas (RdV) LPH (Lacer Personal Health)

Diésel (LPH)	Consumo litros 2022 (enero-junio)	Consumo litros 2022 (julio-diciembre)
Ruta	44.837	47.767
Capital	8.953	10.535
Total	53.790	58.302

Consumo aproximado de combustible diésel de la Red de Ventas (RdV) Farma

Diésel (Farma)	Consumo litros 2022 (enero-junio)	Consumo litros 2022 (julio-diciembre)
Ruta	24.283	19.222
Capital	5.893	5.831
Total	30.176	25.053

Finalmente, las medidas específicas que LACER está adoptando para actuar contra el cambio climático son las siguientes:

Mitigación

- › **Mejorar la eficiencia energética** y apostar por las energías renovables frente a los combustibles fósiles. En 2021 se instalaron unas nuevas máquinas enfriadoras para el agua de climatización y proceso que son de alta eficiencia. Para el segundo semestre de 2022 se ha previsto sustituir la luminaria convencional del exterior y la de la cantina por LED y se presentará una inversión para la instalación de placas fotovoltaicas.
- › **Fomento de la movilidad sostenible.** Las oficinas de Barcelona se han diseñado para facilitar las reuniones *on-line* y en PTV se han ampliado las salas de reuniones con cámara, de esta manera se evitan desplazamientos entre centros y visitas de proveedores o clientes. Por otro lado, se valorará la instalación de un punto de recarga para coches eléctricos en la Planta. Se priorizará el *renting* de vehículos híbridos o eléctricos y se seguirá trabajado con la empresa de taxis con vehículos híbridos.
- › **Restaurar los ecosistemas dañados.** Participar en el proyecto Libera de ECOEMBES y SEO/BirdLife, para concienciar y movilizar a la ciudadanía para mantener los espacios naturales libres de basura y que podamos, de esta manera, favorecer la biodiversidad.
- › **Adaptar la jardinería de la Planta** para reducir su consumo de agua y utilizar agua pluvial o freática para el riego.

Adaptación

- › **Desarrollar protocolos de actuación para situaciones de emergencia climática.** Se desarrollarán procedimientos en caso de previsión de fenómenos climáticos extremos, como lluvias torrenciales, fuertes nevadas, olas de calor y largos periodos de sequía.
- › **Estudiar si alguna de las materias primas utilizadas** son sensibles o se pueden ver afectadas a corto o medio plazo por los efectos del cambio climático.



4.

Gestión social y de personal





4.1.

Principales riesgos

Durante el ejercicio 2021, Auditoría Interna llevó a cabo la actualización del Mapa de Riesgos Corporativo, elaborado en el ejercicio 2020, con el objetivo de (i) revisar y actualizar los riesgos identificados, (ii) añadir nuevos riesgos que no fueron identificados anteriormente, (iii) actualizar el estado de los planes de acción que se definieron o incluir nuevos, y (iv) revisar las evaluaciones de los riesgos realizadas en el ejercicio anterior, para verificar si habían sufrido variaciones que pudiesen impactar en la consecución de los objetivos de la organización.

El objetivo de dicha actualización fue continuar fomentando la importancia de mantener actualizada la información relativa a los riesgos que afectan a la misma en sus distintos ámbitos, de forma que pueda establecerse un orden de prioridades en relación con las necesidades de gestión de cada uno de ellos.

Respecto a los riesgos laborales, se mantienen los identificados en el ejercicio 2020, dado que en la actualización del Mapa llevada a cabo en el ejercicio 2021 no se incluyeron nuevos riesgos en dicha materia, y a la fecha de emisión del presente documento, no se ha llevado a cabo una nueva actualización del mismo:

- › **Dificultades en la gestión derivadas de la ejecución del plan de sucesiones.**
- › **Concentración de *know-how* crítico en determinados perfiles.**
- › **Dificultad para captar el talento.**
- › **Dificultad para retener el talento.**

La actualización de dicho Mapa se realizará bianualmente desde Compliance. No obstante, si hubiese cualquier cambio organizativo, sectorial o legal que obligase a hacer una reevaluación antes, se volvería a realizar. La próxima actualización está prevista que se realice durante el ejercicio 2023.

En paralelo, se ha elaborado una Política y un Procedimiento de Gestión de Riesgos con el objetivo de establecer los principios básicos, las responsabilidades y el marco general de actuación para la formalización de la gestión y el control de los Riesgos que afectan a LACER. No obstante, a la fecha de este informe dichos documentos están pendientes de aprobación y posterior publicación de forma que todas las personas que trabajan en LACER sean conocedoras de ello.

Adicionalmente a lo anterior, otra de las acciones que se llevan a cabo para gestionar adecuadamente los riesgos en LACER, es a través de las distintas auditorías que se realizan según el Plan de Auditoría Interna anual. En cada una de ellas se identifican los riesgos actuales (existentes en los procesos auditados), los potenciales riesgos a los que la compañía puede estar expuesta, y se verifican los controles implementados para mitigar dichos riesgos. En caso de detectar que no hay controles, o que los que hay no están funcionando correctamente, la auditoría recomienda implementar los necesarios para minimizar la posible materialización de los riesgos identificados



4.2.

Políticas y compromisos

La actividad empresarial de LACER, que engloba tanto el mercado de prescripción como el medicamento sin receta, producto cosmético, sanitario y OTC, está guiada por dos códigos de buenas prácticas:

› **Código Español de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica:**

- Conjunto de normas que garantizan que la promoción de los medicamentos y la interrelación con profesionales sanitarios y organizaciones de pacientes se llevan a cabo respetando los principios éticos de profesionalidad y responsabilidad.

› **Código de ANEFP:**

- Código de normas deontológicas para la promoción y publicidad de medicamentos autorizados sin receta médica.
-



Internamente también se han desarrollado normativas, procedimientos y políticas encaminado a dibujar el marco de actuación de las personas y sus derechos personales, a la vez que los derechos e intereses de la compañía, siendo los principales:

- › **Código Ético de LACER.**

- › **Política de Responsabilidad Social Corporativa.**

- › **Política de Recursos Humanos.**

- › **Política de Prevención de Riesgos Laborales, Plan de Prevención de Riesgos y Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.**

- › **Política de Comunicación Interna.**

- › **Política de Diligencia Debida.**

- › **Política Antisoborno.**

- › **Política de Conflicto de Interés y Procedimiento para la Gestión de los Conflictos de Interés.**

- › **Política de *Compliance* Penal y Catálogo de Riesgos Penales y parámetros de Conductas Esperadas.**

- › **Normativa de utilización del Ticket Restaurante.**

- › **Procedimiento de Selección, Promoción Interna, Contratación y Desvinculación del Personal.**

- › **Procedimiento de Acogida del Personal.**

- › **Procedimiento de Elaboración del Plan de Formación del Personal. Plan de Igualdad, Medidas de Conciliación encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Lacer S.A.U., Manual para el uso del lenguaje no sexista.**

- › **Código de Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo.**

- › **Normativa Jornada Laboral y Control Horario para Fuerza de Ventas.**

4.3.

Empleo

Las personas que trabajan en LACER se encuentran ubicadas en España: el 100% están cubiertas por el Convenio Colectivo de la Industria Química.

A continuación, se muestran las tablas de la plantilla en los dos ejercicios de 2022: de enero a junio y de julio a diciembre, distribuido por género, edad y categoría, así como

los despidos, la remuneración y la brecha salarial.

A cierre de diciembre de 2022, LACER cuenta con un equipo de 468 personas, bien equilibrado en cuanto a género, con una especial prevalencia de mujeres (el 55%), y con una franja de edad predominante entre los 40-55 años (casi el 54%). El detalle es el siguiente:

Distribución de la plantilla por contrato

Contrato a cierre de año fiscal	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Contrato indefinido	437	434
Contrato temporal	37	34
Total	474	468



4. Gestión social y de personal



Distribución de la plantilla por sexo

	2022 (enero-junio)			2022 (julio-diciembre)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fin año fiscal						
Indefinido	244	191	435	246	186	432
Indefinido parcial	2	0	2	2	0	2
Temporal	8	9	17	4	11	15
Temporal parcial	8	12	20	6	13	19
Total	262	212	474	258	210	468
Nº de despidos	1	2	3	2	2	4
Promedio anual						
Indefinido	247	190	437	244	188	432
Indefinido parcial	2	0	2	2	0	2
Temporal	7	7	14	5	11	16
Temporal parcial	2	4	6	2	4	6
Total	258	201	459	253	203	456

Estado de Información No Financiera
2022 (julio-diciembre)

Distribución de la plantilla por edad

Distribución por edad	2022 (enero-junio)				2022 (julio-diciembre)			
	< 30	30-50	> 50	Total	< 30	30-50	> 50	Total
Fin año fiscal								
Indefinido	20	260	155	435	25	251	156	432
Indefinido parcial	0	2	0	2	0	2	0	2
Temporal	8	9	0	17	9	6	0	15
Temporal parcial	0	0	20	20	0	0	19	19
Total	28	271	175	474	34	259	175	468
Nº de despidos	0	3	0	3	0	2	2	4
Promedio anual								
Indefinido	20	262	155	437	25	251	156	432
Indefinido parcial	0	2	0	2	0	2	0	2
Temporal	8	6	0	14	9	7	0	16
Temporal parcial	0	0	6	6	0	0	6	6
Total	28	270	161	459	34	260	162	456

4. Gestión social y de personal



Los datos 2022 (enero-junio):

Distribución de la plantilla por clasificación CNO*

2022 (enero-junio)								
Distribución por categoría	(1) Directivos y gerentes	(2) Técnicos y profesionales	(3) Profesionales de apoyo	(4) Empleados contables, administrativos	(5) Agentes y representantes comerciales	(7) Trabajadores cualificados	(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	Total
Fin año fiscal								
Indefinido	18	82	73	53	123	9	77	435
Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	2
Temporal	0	0	5	1	1	0	10	17
Temporal parcial	0	3	6	2	5	0	4	20
Total	18	85	85	56	130	9	91	474
Número de despidos	1	2	0	0	0	0	0	3
Promedio anual								
Indefinido	19	84	73	52	124	9	76	437
Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	2
Temporal	0	0	5	1	1	0	7	14
Temporal parcial	0	1	2	1	1	0	1	6
Total	19	85	81	54	127	9	84	459

Nota: No hay empleados de la categoría "6. Trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero".

* Categorías basadas en la tabla de Códigos Nacionales de Ocupación (<https://www.qualificalia.com/terms/cno/index.php>).

Estado de Información No Financiera

2022 (julio-diciembre)

Los datos 2022 (julio-diciembre):

Distribución de la plantilla por clasificación CNO*

2022 (julio – diciembre)								
Distribución por categoría	(1) Directivos y gerentes	(2) Técnicos y profesionales	(3) Profesionales de apoyo	(4) Empleados contables, administrativos	(5) Agentes y representantes comerciales	(7) Trabajadores cualificados	(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	Total
Fin año fiscal								
Indefinido	18	80	75	50	122	9	78	432
Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	2
Temporal	0	1	3	2	0	0	9	15
Temporal parcial	0	4	4	2	6	0	3	19
Total	18	85	83	54	129	9	90	468
Número de despidos	0	0	0	2	1	0	1	4
Promedio anual								
Indefinido	18	81	75	50	122	9	77	432
Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	2
Temporal	0	1	4	2	0	0	9	16
Temporal parcial	0	2	1	0	2	0	1	6
Total	18	84	81	52	125	9	87	456

Nota: No hay empleados de la categoría "6. Trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero".

* Categorías basadas en la tabla de Códigos Nacionales de Ocupación (<https://www.qualificalia.com/terms/cno/index.php>).

4. Gestión social y de personal



Distribución de la plantilla por sexo y clasificación CNO

Distribución por categoría y sexo	2022 (enero-junio)			2022 (julio-diciembre)		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Fin año fiscal						
(1) Directivos y gerentes	8	10	18	8	10	18
(2) Técnicos y profesionales	49	36	85	49	36	85
(3) Profesionales de apoyo	61	24	85	61	22	83
(4) Colaboradores contables, administrativos	52	4	56	51	3	54
(5) Agentes y representantes comerciales	51	79	130	50	79	129
(7) Trabajadores cualificados	0	9	9	0	9	9
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	41	50	91	39	51	90
Total	262	212	474	258	210	468
Promedio anual						
(1) Directivos y gerentes	8	11	19	8	10	18
(2) Técnicos y profesionales	50	35	85	50	34	84
(3) Profesionales de apoyo	59	22	81	58	23	81
(4) Colaboradores contables, administrativos	51	3	54	49	3	52
(5) Agentes y representantes comerciales	51	76	127	49	76	125
(7) Trabajadores cualificados	0	9	9	0	9	9
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	39	45	84	39	48	87
Total	258	201	459	253	203	456

Nota: No hay empleados de la categoría "6. Trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero".

La distribución de la plantilla está basada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (<https://www.qualificalia.com/terms/cno/index.php>):

- 1. Directores y gerentes:** desempeñan funciones ejecutivas; elaboran, aplican y coordinan la política y la actividad de una empresa o de una organización y/o de sus departamentos y servicios internos.
- 2. Técnicos y profesionales:** desempeñan funciones que requieren la toma de decisiones y la solución de problemas complejos basándose en un amplio conocimiento teórico y práctico en un área determinada. Las ocupaciones de este nivel, por lo general, requieren un nivel superior de instrucción a un nivel muy elevado, así como excelentes capacidades de comunicación personal.
- 3. Profesionales de apoyo:** desempeñan funciones de soporte técnico en tareas complejas, en ocasiones requieren de toma de decisiones y deben tener un nivel de conocimiento teórico y práctico elevado. Las ocupaciones de este nivel deben saber comunicar y trasladar información con alta complejidad técnica.
- 4. Colaboradores contables y administrativos:** desempeñan funciones de soporte técnico y administrativo, y en algunas ocasiones de una cierta complejidad; deben tener un nivel de conocimiento teórico y práctico elevado en su área determinada, así como conocimientos altos de herramientas contables y administrativas.
- 5. Agentes y representantes comerciales:** desempeñan las funciones de venta, deben tener amplios conocimientos sobre los productos que comercializan y buenas dotes de comunicación personal.
- 6. Trabajadores cualificados:** pertenecen al sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; desempeñan funciones de nivel técnico complejo, habitualmente de carácter manual o mediante uso de herramientas específicas de su determinada área.
- 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción:** comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ejercer oficios y profesiones de tipo tradicional en la industria y la construcción, en los que lo esencial es el conocimiento de la materia prima utilizada, de las etapas en el proceso de producción y de la naturaleza y las aplicaciones de los productos fabricados. Evidentemente, en la realización de las tareas anteriores se puede utilizar maquinaria avanzada tecnológicamente sin que ello suponga un cambio en la cualificación básica ni en los conocimientos requeridos.
- 8. Operadores de instalaciones y maquinaria:** desempeñan funciones repetitivas, habitualmente de carácter manual, con poca complejidad técnica. Las ocupaciones a este nivel requieren de un conocimiento sobre normas de correcta fabricación.



Remuneración media global

La remuneración media global está basada en la remuneración real percibida por parte de las personas que trabajan en LACER a fecha 31 de diciembre de 2022.

Como dato importante, de interés, esta remuneración de cada persona empleada depende de las pagas extras. En la compañía se cuenta con tres pagas extras a percibir en los meses de junio, octubre y diciembre; no obstante, hay personas que, por solicitud personal, cobran esas pagas prorrateadas en las pagas mensuales, percibiendo por adelantado una parte de cada una de ellas. Por lo que no hay comparabilidad entre las personas que trabajan en LACER que cobran 12 pagas anuales y las que cobran 15 (ya que las personas que cobren 12 pagas habrán percibido más dinero a mitad de año que las que cobran 15).

En la información del FY22 se incluyen por un lado los últimos seis meses del año, comparando con los seis primeros meses del año 2022, a diferencia del FY21 que lo incluía todo.

El criterio establecido para no desvirtuar la realidad en cuanto a salarios y remuneración media es el siguiente:

› **No se tienen en cuenta a aquellas personas que durante el año han pasado o están en situación de jubilación parcial (personas que por sus condiciones económicas no se pueden asimilar al resto de personas de la compañía).**

› **En el caso de colaboradores/as que hayan estado en situación de maternidad, paternidad, excedencia o cualquier otra situación que pueda ver afectada su masa salarial real, como diferentes contratos a lo largo del año, se tiene en cuenta su salario bruto teórico asimilado al 100% de jornada, así como las posibles variables que pueda cobrar a lo largo del año.**

› **Esa masa salarial incluye todos los conceptos fijos y variables que pueda cobrar la persona que trabaja en LACER a lo largo del ejercicio:**

- Entre los conceptos fijos se incluyen conceptos propios de convenio (Salario base, Plus convenio), y aquellos que son de carácter personal y/o de puesto de trabajo, como pueden ser: complemento personal y pactos, y compensaciones por cambio de funciones.
- En los conceptos variables se incluyen conceptos de Bonus e Incentivos de venta como aquellos variables asociados a horas extras, trabajo a turnos, etc.

Estado de Información No Financiera
2022 (julio-diciembre)

Remuneración media	Año 2022 (€) (enero-junio)	Año 2022 (€) (julio-diciembre)
Global	29.175,02	28.287,25

Remuneración media por sexo

Remuneración media	Año 2022(€) (enero-junio)	Año 2022(€) (julio-diciembre)
Mujeres	25.717,94	26.360,47
Hombres	33.600,75	30.790,16

Remuneración media por edad

Remuneración media	Año 2022(€) (enero-junio)	Año 2022(€) (julio-diciembre)
< 30*	15.587,43	18.545,48
30-50	25.421,29	25.222,20
> 50	38.780,84	36.106,15

* La remuneración ha aumentado en la categoría de edad < 30 debido al incremento de plantilla más joven.





Remuneración por categoría profesional y sexo (hombre, mujer y total) y la brecha salarial por clasificación CNO*

Remuneración media**	2022 (enero-junio)			2022 (julio-diciembre)			% brecha salarial****	
	Mujer	Hombre	Media	% brecha salarial	Mujer	Hombre		Media
(1) Directivos y gerentes****	96.171,42	133.204,67	116.539,71	N/A	74.453,33	96.733,41	86.831,15	N/A
(2) Técnicos y profesionales	35.341,57	47.076,54	40.197,42	N/A	35.871,47	43.289,35	38.731,38	N/A
(3) Profesionales de apoyo	18.007,40	20.219,82	18.620,48	N/A	21.615,42	22.720,48	21.927,44	N/A
(4) Empleados contables, administrativos	17.975,35	21.287,92	18.152,81	N/A	21.848,03	26.179,02	22.088,64	N/A
(5) Agentes y representantes comerciales	30.832,06	31.592,17	31.284,51	N/A	27.362,34	29.266,05	28.477,80	N/A
(7) Trabajadores cualificados	N/A	18.591,17	18.591,17	N/A	N/A	22.093,08	22.093,08	N/A
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	13.212,66	14.593,92	13.971,59	N/A	16.523,36	N/A	7.265,64	N/A
Promedio	25.717,94	33.600,75	29.175,02	23,46%	26.360,47	30.790,17	28.287,25	14,4 %

Nota: No hay empleados de la categoría "6. Trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero".

* Categorías basadas en la tabla de Códigos Nacionales de Ocupación (<https://www.qualificalia.com/terms/cno/index.php>).

** En la información del FY22 únicamente se incluyen los primeros seis meses del año, a diferencia del FY21 que lo incluía todo.

*** En esta tabla, no se incluyen indemnizaciones. En 2021 no hubo indemnizaciones, pero en el ejercicio 2022, sí. (Véase la tabla Remuneración media de consejeros y directivos por género donde se incluyen las indemnizaciones para la categoría de (1) Directivos y gerentes a continuación).

**** El cálculo de la brecha salarial no es un dato comparable a 30 de junio, ya que para saber realmente la brecha que pudiera existir entre las diferentes categorías debe existir un salario real en el tiempo anual; en este caso, a 30 de junio hay personas que como se menciona arriba tienen pagas prorrateadas y otras que perciben esos importes en los meses en los que se establece como pago de la extra de junio, octubre y diciembre.

***** El cálculo de los promedios de la categoría Directivos y gerentes (1), no incluye una gratificación extraordinaria que se abonó a todas las personas de la compañía durante el mes de noviembre 2022. Si se incluyeran esas gratificaciones en esa categoría, la remuneración media de esta categoría:

	Mujer	Hombre	Media
(1) Directivos y gerentes	141.487,58	316.206,01	238.553,37

Estado de Información No Financiera

2022 (julio-diciembre)

La brecha salarial global del primer semestre del 2022 del 23,46%, para el segundo semestre del 2022 esa brecha salarial es del 14,4%. Este dato de brecha salarial global de 2022 del segundo semestre no es comparable con el resultado de la brecha salarial del primer semestre ya que, además de no comparar periodos enteros naturales ya que LACER además de tener 15 pagas, 12 pagas mensuales y 3 pagas extraordinarias, esas 3 pagas extraordinarias se pagan en unas fechas determinadas, por lo que una de ellas se abona en el primer semestre (en el mes de junio) y las otras 2 pagas extraordinarias en el segundo semestre (siendo los meses de octubre y diciembre), por lo que no se tiene en cuenta a términos generales el mismo número de pagas en un semestre que en otro. Existen otros motivos, como puede ser el número de pagas al año por persona empleada en LACER y, por tanto, la parte adelantada de importes de paga extra en el caso de aquellas personas que cobran las pagas prorrateadas mes a mes en sus nóminas mensuales (véanse las anotaciones en el cuadro anterior).

Históricamente, prevalecía la figura del hombre en posiciones de mayor responsabilidad y, por tanto, con una mayor antigüedad en la posición (y con edad más avanzada). Sin embargo, las diferencias son cada vez menores. Algunas conclusiones:

- › **Plantilla con mayor antigüedad en hombres y posiciones de mayor responsabilidad.**
- › **Plantilla con una edad más avanzada, mayoritariamente por parte de los varones.**
- › **Escasa participación de las mujeres en posiciones de más responsabilidad, debido principalmente a la tardía incorporación de las mujeres al mundo laboral y, por tanto, salarios en hombres históricamente pactados muy superiores a la media; no solo en LACER, sino también en términos generales del mundo laboral (notorio en Directivos y Técnicos y profesionales, mayoritariamente).**
 - Sobre este punto, en los últimos años se está trabajando en la incorporación de mujeres tanto en posiciones de mayor responsabilidad como en promociones internas.
 - A nivel retributivo, la revisión salarial anual se realiza teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y desempeño en el puesto.

Remuneración media de consejeros y directivos por género

Remuneración media (€)*	2022 (enero-junio)		2022 (julio-diciembre)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Remuneración media de directivos**	133.605,28	139.797,34	74.453,33	96.733,41

* Remuneración media de directivos por género, no es un dato comparable a 30 de junio, como se ha mencionado en el Informe; depende de las pagas extras. Por lo tanto, a mitad de año no hay comparabilidad entre las personas empleadas en LACER que cobran 12 pagas anuales y las que cobran 15 (ya que las personas que cobren 12 pagas habrán percibido más dinero a mitad de año que las que cobran 15).

** En esta tabla, se incluyen indemnizaciones. En el primero semestre de 2022 sí que hubo, no así en el segundo semestre del año 2022. Se tiene en cuenta lo realmente cobrado, incluyendo los posibles acuerdos y/o pagos en finiquitos y desvinculaciones.



No se incluye la remuneración media de consejeros (miembros de los Órganos de Administración) de LACER porque no reciben remuneración por parte de LACER, excepto la de un Directivo, que con efecto 10/11/2022 ha pasado a formar parte del consejo de administración.

Para la remuneración media de directivos se incluye todo lo cobrado durante el ejercicio; por tanto, incluye cualquier tipo de indemnización o salarios vinculados a la desvinculación de cualquier persona que pertenezca a la clasificación de directores, excepto una gratificación extraordinaria que se abonó a todas las personas de la compañía durante el mes de noviembre 2022, como se ha comentado en el punto anterior.

En referencia a personas con discapacidad que trabajan en LACER, a cierre de año fiscal el número de personas con algún tipo de discapacidad en plantilla ascendía a tres durante el 2021, y cuatro tanto a 30 de junio de 2022, como a 31 de diciembre de 2022.

LACER cumple con la Ley General de Discapacidad, mediante plantilla propia y colaboraciones con Centros Especiales de Empleo.

4.3.1. Desconexión laboral

Durante el 2021 se desarrolló una nueva normativa sobre Jornada laboral y control horario para Fuerza de Ventas, cuyos objetivos se describen a continuación:

- › **Establecer la jornada laboral anual para las posiciones itinerantes de la Fuerza de Ventas, tanto de LPH como de Farma.**
- › **Definir la correcta forma de registrar la jornada efectiva de trabajo diaria en el sistema de control de presencia.**
- › **Describir la normativa de actuación y plazos para comunicar ausencias y permisos.**

Dicha normativa, sin antecedentes hasta el momento, se rige por los principios básicos de capacidad de autogestión, responsabilidad y flexibilidad, y recoge, de manera específica, los criterios que garantizan el derecho a la desconexión digital de los equipos de Fuerza de Ventas.



4.4.

Organización del trabajo

En el centro de trabajo de Barcelona y en la Planta existen diferentes opciones de presencia o jornadas:



Centros de trabajo de Barcelona y Planta

› **Jornada Intensiva (JI) (a turnos):** se realiza de forma continuada y sin interrupciones, con una única pausa para el descanso acordado (pausa “bocadillo”). La JI es de aplicación a las áreas relacionadas directamente con el proceso productivo. En dichas áreas la JI está establecida en tres turnos continuos: mañana, tarde y noche.

› **Jornada Intensiva Flexible (JIF):** se realiza de forma continuada y sin interrupciones, con una única pausa para el descanso “bocadillo”, pero que dispone de una flexibilidad en la entrada de 2:00 h. Es de aplicación a las personas que trabajan en LACER de todas las unidades de negocio, y a las jefaturas, mandos y personal técnico y administrativo del área Industrial con ingreso anterior a noviembre de 1998.

	Mañana	Tarde	Noche
Horario	De 06:00 a 14:00 h.	De 14:00 a 22:00 h.	De 22:00 a 06:00 h.
Duración de la jornada teórica	8 horas/diarias	8 horas/diarias	8 horas/diarias
Pausa bocadillo	1^{er}. turno: de 09:15 a 09:35 h. 2^o. turno: de 09:45 a 10:05 h. 3^{er}. turno: de 10:15 a 10:35 h.	De 18:00 a 18:20 h.	De 01:30 a 01:50 h.
Duración pausa bocadillo	20 minutos (a cargo de la empresa)		
Duración de la jornada efectiva (deducidas las pausas)	7:40 horas/diarias		

4. Gestión social y de personal



- **Jornada Partida Flexible (JPF):** tiene un amplio margen de flexibilidad para elegir el inicio de la jornada de trabajo y su finalización. Se aplica a las personas que trabajan en LACER de todas las unidades de negocio y a las jefaturas, mandos y personal técnico y administrativo del área Industrial, y lleva asociada la utilización del Ticket Restaurant (TR).
 - Están establecidas las Jornadas Intensivas y Reducidas por Guarda Legal aparte de la anteriormente citada (JPF), permitiendo facilitar la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.
 - Las JI y Reducidas por Guarda Legal son aquellas jornadas a las que pueden acogerse voluntariamente las personas que trabajan en LACER que, por tener a su cargo un menor (hasta los 12 años de edad), necesitan reducir su jornada entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada ordinaria; es decir, de una a cuatro horas diarias.
 - **Horas extraordinarias:** son aquellas que no tienen la consideración de exceso de jornada, que exceden de la jornada anual pactada y son requeridas expresamente por el responsable directo. Solo se considerarán horas extras aquellas que afecten a las personas que trabajan en LACER con jornada intensiva y que no tengan ningún tipo de flexibilidad en su horario. Su compensación puede ser mediante retribución o descanso.
 - **Teletrabajo/Flexiworking:** actualmente tenemos en vigor una política de teletrabajo implementada en noviembre de 2021 y vigente hasta el 31-12-2022.
-



Red de Ventas

- › **Personas que trabajan en LACER en la Fuerza de Ventas y otras con exposición a clientes:** gestionarán, por sí mismas, su jornada en función de las necesidades que ellas mismas se fijen para atender debidamente a sus clientes.
- › Disponen de una normativa de jornada laboral y control horario cuyo objetivo es regular su jornada laboral y asegurar la desconexión digital. Se rige por los principios básicos de autogestión, responsabilidad y flexibilidad, y recogen, de manera específica, los criterios que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Por otro lado, LACER cuenta con medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Con respecto a las cuestiones de maternidad y paternidad, u otras responsabilidades familiares, LACER incorpora las medidas establecidas por Convenio y también todas aquellas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Existe, por tanto, facilidad por parte de los miembros de la plantilla de disfrutar de las medidas de conciliación.

En referencia al absentismo, LACER lo clasifica en los siguientes tipos:

- › **Absentismo computable:** retrasos, ausencia sin justificar, enfermedad sin baja, baja por enfermedad, visita médica, visita médica acompañamiento familiar, visita médica especialista.
- › **Absentismo no computable:** no se considera absentismo las faltas de asistencia debidas al ejercicio de un legítimo derecho y las derivadas de situaciones especialmente protegidas: huelga legal, tiempo destinado al ejercicio de actividades de representación legal de la plantilla, permisos establecidos en legislación o convenios, vacaciones, accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, paternidad, bajas por enfermedad común o accidente no laboral cuando superen los 20 días y hayan sido acordadas por los servicios sanitarios oficiales y las ausencias derivadas de la violencia de género ni otras ausencias especificadas en el artículo 36 del Convenio Químico (matrimonio, nacimiento de hijo, etc.).



4. Gestión social y de personal



A continuación, se muestran los datos de absentismo total, desglosado por género desde julio a diciembre de 2022 versus enero a junio de 2022:

	2022 (enero-junio)			2022 (julio-diciembre)		
	H	M	Total	H	M	Total
Visitas médicas / enf. sin baja	423,23	993,52	1.416,75	412,08	1.705,08	2.117,17
Retrasos / A. inj./ Perm. salida	809,49	2.007,28	2.816,78	426,19	900,54	1.326,73
Bajas it. / Hosp. / COVID / Acc.	6.961,08	10.864,85	17.825,93	5.140,53	9.076,35	14.216,88
Bajas mater./ Pater./ R. emb.	1.468,17	3.620,28	5.088,45	504,00	1.854,30	2.358,30
Licencias Convenio	333,95	569,30	903,25	498,85	661,03	1.159,88
Total absentismo	9.995,92	18.055,23	28.051,16	6.981,66	14.197,30	21.178,96
% Absentismo total	5,57%	7,89%	6,87%	4,35%	7,72%	6,21%



4.5.

Seguridad y salud

LACER dispone de un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, cuya política y procesos se revisan cada cuatro años, tal y como establece el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención. La modalidad preventiva de la empresa es un Servicio de Prevención Propio, asumiendo las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Para los centros de trabajo de Barcelona, la Planta y equipos de Fuerza de Ventas se ha elaborado un Plan de Prevención y Evaluación de Riesgos donde se define la organización preventiva y las funciones y responsabilidades de cada persona en la organización, así como la investigación de accidentes e incidentes.

Esta evaluación de riesgos se ha actualizado para incorporar la última normativa a nivel estatal referente a los riesgos debidos a la COVID-19, la planificación de medidas correctoras y preventivas, así como el desarrollo y actualización de protocolos de prevención.

En el segundo semestre de 2022, en cuanto a la gestión de la COVID-19, se han mantenido las medidas establecidas en cuanto a distancia de seguridad, utilización de mascarilla de forma voluntaria, excepto para el colectivo de la Red de Ventas (obligatoria) e higiene periódica (manos y espacios de trabajo) mediante:

- › **Separación de espacios en cantina.**
- › **Suministro de mascarilla quirúrgica diaria en los centros de trabajo y mascarilla FFP2 semanal para uso en el transporte público y diaria para el personal de la Red de Ventas.**
- › **Dispensadores de gel hidroalcohólico en los centros de trabajo, spray limpiadores en cantina. Para la Red de Ventas también se suministra de forma periódica gel hidroalcohólico, toallitas y spray desinfectante.**

Tanto en Barcelona como en la Planta se dispone de un servicio médico (doctora y enfermera) en el que se realizan tareas asistenciales (incluyendo rehabilitación), de vigilancia de la salud y pruebas diagnóstico de antígenos.

Asimismo, anualmente se ofrece un reconocimiento médico a todas las personas que trabajan en LACER, que incorpora más pruebas de las que indica el propio puesto de trabajo, como pueden ser: electrocardiograma, colesterol desglosado, tonometría, detección del antígeno prostático específico (PSA) en hombres y de la sideremia para mujeres.

Para fomentar hábitos saludables, LACER ha puesto a disposición del personal de ambos centros: fruta fresca y frutos secos una vez por semana. También se dispone en los dos centros de trabajo de un servicio de fisioterapia para ayudar al personal a minimizar o evitar lesiones musculoesqueléticas, así como a mantener una buena postura. En este sentido, se han realizado observaciones de trabajo para



ayudar a mantener una buena postura en el puesto de trabajo.

Durante el segundo semestre de 2022, se ha seguido con la implantación de la planificación surgida de la evaluación de riesgos psicosociales, realizándose formaciones y talleres, con el objetivo de potenciar una comunicación asertiva, la empatía, así como el *feedback* y reconocimiento, tanto a responsables como a operarios/as. La formación está planificada hasta 2023.

De igual manera, existe un Comité de Seguridad y Salud en los centros de Barcelona y la

Planta que realiza reuniones periódicas para fomentar sugerencias, consultas, etc. En este sentido, se dispone de documentación de notificación en cuestiones de prevención, para comunicar situaciones inseguras o de mejora por parte de todas las personas que trabajan en LACER.

En el marco del Plan de Prevención y evaluación de riesgos, también se realiza una planificación anual de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, así como una formación inicial para las nuevas incorporaciones.



Estado de Información No Financiera

2022 (julio-diciembre)

Finalmente, se dispone de un procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales para las personas que vienen a prestar servicio en nuestras instalaciones, de manera puntual, y donde se informa de los riesgos del centro de trabajo e instrucciones que se deben mantener mientras se esté trabajando, así como la actuación en caso de emergencia. Igualmente, se informa del protocolo frente a la COVID-19, que se ha de firmar antes de realizar los trabajos.

Accidentabilidad

	2022 (enero-junio)			2022 (julio-diciembre)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidente con baja en el lugar de trabajo	1	1	2	2	1	3
Accidente con baja <i>in itinere</i>	0	0	0	1	4	5
Accidente sin baja en el lugar de trabajo	0	2	2	3	0	3
Accidente sin baja <i>in itinere</i>	1	0	1	0	0	0
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0	0	0	0	0	0

Indicadores de accidentabilidad con baja en el lugar de trabajo

	2022 (enero-junio)		2022 (julio-diciembre)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia *	4,37	5,57	10,87	6,74
Índice de gravedad **	0,13	0,239	0,05	0,04

* Número de accidentes con baja en el lugar de trabajo/número de horas trabajadas*1.000.000.

** Número de jornadas perdidas por accidentes en el lugar de trabajo/número de horas trabajadas*1.000.



4.6.

Relaciones sociales

En LACER existen varios comités de representación legal de la plantilla: el Comité de Empresa de Central (Barcelona), el Comité de Empresa de la Planta y los delegados/as de personal para la Fuerza de Ventas de LPH y de la División Farma. Además, existen los Comités de Seguridad y Salud, tanto para Central como para la Planta. Adicionalmente, también hay un Comité de Igualdad y un Comité de Formación.

En el caso de los Comités de Empresa y los Comités de Seguridad y Salud se reúnen de forma periódica (trimestral) con los Representantes de la compañía para hacer un seguimiento y dar respuesta a las inquietudes de la plantilla. Se elaboran actas de todas las reuniones y se comparten con las personas que trabajan en LACER, mediante los canales de comunicación interna habituales.

Además de estas reuniones trimestrales, se mantiene una relación abierta y fluida con los miembros de estos comités y se atienden las inquietudes que plantean en cualquier momento.

En el ámbito laboral, LACER se rigen por el Convenio General de la Industria Química, siguiendo sus disposiciones y directrices.

A continuación, se detallan las medidas de seguridad y salud que LACER aplica, recogidas en el Convenio General de la Industria Química:

- › **La prevención está integrada en el sistema general de gestión, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.**
- › **Se evitan los riesgos.**
- › **Se evalúan aquellos que no se pueden evitar.**
- › **Se combaten los riesgos en su origen.**
- › **Se adapta el trabajo a la persona, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el objetivo de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.**
- › **Se tiene en cuenta la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, dado que la exposición a estos últimos es diferente para hombres y mujeres. Por ello se garantiza que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen dicha perspectiva, así como que las personas que participan en la actividad preventiva disponen de información y formación suficiente en esta materia.**
- › **Se tiene en cuenta la evolución técnica.**
- › **Se sustituye lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.**
- › **Se planifica la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.**
- › **Se adoptan medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.**
- › **Se dan las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.**

4.7.

Formación

LACER dispone de un Plan de Formación Anual, que se elabora a partir de:

- › **Necesidades formativas originadas por razones técnicas, legales, organizativas, tecnológicas, promociones internas, etc., y que suponen la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, competencias, el uso de nuevos sistemas, etc.**
- › **Las fuentes de información o promotores son diversos, desde las personas empleadas en LACER, sus *managers*, la Dirección, Recursos Humanos, Garantía de Calidad, Farmacovigilancia, *Compliance*, etc.**
- › **Existen procesos con subprocesos específicos vinculados con la formación: selección y promoción interna, acogida para nuevas incorporaciones, elaboración del plan de formación y gestión de desempeño.**
- › **El Plan de Formación Anual integra toda esta información y va asociado a un presupuesto que asegura la ejecución de las acciones aprobadas.**

El Plan de Formación Anual incluye acciones de cualquier campo de conocimiento (idiomas, habilidades, formación técnica, GMP y calidad, etc.) con cualquier metodología, tanto presencial como otras que no son nuevas en el mercado, pero han irrumpido aún con más fuerza a raíz de la pandemia Sars-COVID 19. Está ganando protagonismo de manera muy clara la formación virtual y la formación *on-line*, y LACER sigue, cómo no, las tendencias del mercado.

Vinculado al Plan de Formación, existe un presupuesto de formación cuya ejecución y control recae sobre la responsabilidad del área de Recursos Humanos & Sostenibilidad.



Durante el segundo semestre de 2022, hemos lanzado un programa de Habilidades Digitales, abierto a toda nuestra plantilla, compuesto por 11 cursos y 6 *webinars*, a los que cualquier colaborador/a de LACER ha podido inscribirse libremente. La oferta formativa ha abarcado temáticas que han despertado gran interés, como la Comunicación Digital, la Cultura Digital, la Gestión Digital de la Información, la Identidad Digital, el Trabajo en Red, el Aprendizaje Continuo o la Seguridad y Privacidad Tecnológicas.

Durante este período también hemos iniciado la formación en Liderazgo. Este es un programa ambicioso, dirigido a todas las personas que gestionan equipos, y que se desarrollará también en 2023 para abarcar la totalidad de las personas con rol de *management*.

LACER tiene constituida la Comisión Paritaria de Formación, tal como prevé el Convenio General de la Industria Química en su art. 91. Esta Comisión es un instrumento de seguimiento y participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en la actividad formativa de la empresa, y se reúne dos veces al año.

A continuación, se muestran las horas de formación por categoría laboral:

4. Gestión social y de personal



Categoría empleados/as

	Horas 2022 (enero-junio)	Horas 2022 (julio- diciembre)
(1) Directivos y gerentes	299	662
(2) Técnicos y profesionales	2.293	1.523
(3) Profesionales de apoyo	2.282	1.673
(4) Empleados contables, administrativos	1.264	962
(5) Agentes y representantes comerciales	328	310
(7) Trabajadores cualificados	97	221
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	734	560
Total general	7.297	5.911

Nota: No hay empleados de la categoría "6. Trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero".

Se actualizan los datos del primer semestre por inclusión de formaciones registradas a final de año, en su mayoría formaciones internas que se han realizado durante todo el año 2022



4.8.

Accesibilidad

En la Planta se han eliminado barreras arquitectónicas, disponiendo de *parking* para personas con discapacidad, rampas de acceso al centro y ascensor para acceder a las diferentes áreas.

En la sede central de Barcelona no hay barreras arquitectónicas; el edificio es nuevo y tiene ascensores y rampas con acceso a todas las plantas.



4.9.

Igualdad

4.9.1. Planes de Igualdad

En 2010 LACER elaboró el primer Plan de Igualdad, y se constituyó el Comité de Igualdad, Comité que quedó obsoleto por la rotación de personas, debido, principalmente, a bajas en la compañía.

Anualmente, antes del 2020, se elaboraba una Memoria del Plan de Igualdad, donde se resumía la situación del año.

Durante el año 2020, y tras la obligatoriedad de registrar el Plan de Igualdad, se redactó y se registró.

No obstante, debido a la gran cantidad de cambios, nuevos requerimientos y nuevos RD, y tras constituir un nuevo Comité de Igualdad, por decisión de todos los integrantes se decidió crear un nuevo Plan de Igualdad en el que se refleje la situación actual de LACER y en el que se negocie y se revise cada uno de los puntos en los que se debe mejorar como compañía, así como acogerse a los nuevos requerimientos.

Para ello, durante el último trimestre del año 2021 se contactó con varias consultoras especializadas en cuestiones de igualdad, y tras revisar las ofertas y valorar opciones, el partner escogido fue la consultora Igualia.

En 2022 se ha firmado un contrato con Igualia, y ya se ha iniciado el proyecto con ellos.

Durante los meses de marzo y abril de 2022 se han realizado las primeras reuniones de trabajo, reuniones entre la Consultora Igualia y el departamento de Recursos Humanos, y se han centrado principalmente en la recopilación de datos e información relacionadas con datos de la compañía. Durante el mes de mayo, mediante acta,



se ha constituido la Comisión Paritaria para la negociación del nuevo Plan de Igualdad de LACER, así como la revisión de los puntos que debe incluir el Diagnóstico del Plan de Igualdad y del Reglamento de la Comisión Negociadora.

Actualmente estamos en un momento de revisión del Diagnóstico de la Situación, informe que ha facilitado la Consultora Igualia que sale del análisis de los datos e información que se facilitaron durante los meses de marzo y abril.

Durante el 2022 se han establecido reuniones de trabajo de forma periódica para analizar el Diagnóstico de la situación actual, y revisar y negociar las acciones que debe contemplar dicho Plan de Igualdad (durante los próximos cuatro años de vigencia). Asimismo, también se realizarán reuniones de seguimiento a lo largo de la vigencia del Plan para asegurar que las acciones se cumplen en las fechas propuestas.

4.9.2. Medidas adoptadas para promover la igualdad

Como punto de partida, LACER ya dispone de medidas propias, aparte de las que se contemplan en el Convenio General de la Industria Química y la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el artículo 18 del convenio de la Industria Química se contempla una medida para fomentar la igualdad de oportunidades muy adelantada, la “Acción positiva”. Esta consiste en que “se tendrá preferencia por las personas del género menos representado en el grupo profesional del que se trate” en temas de contratación, salaria-

les, de formación, promoción y condiciones de trabajo en general.

En materia salarial, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores trata sobre la igualdad de retribución tanto directa como indirecta, y tanto salarial como extrasalarial.

La Ley de igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) establece una serie de materias sobre las que debe versar el Plan de Igualdad, como también lo hace el departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en su política de subvenciones.

Estas materias han sido revisadas según el Real Decreto-ley 7/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

De estas normativas se deducen las unidades de análisis o áreas de intervención que integran esta diagnosis y que se detallan a continuación:

> **Cultura de empresa y lenguaje.**

> **Acceso selección.**

> **Contratación.**

> **Promoción y desarrollo profesional.**

> **Formación.**

> **Política retributiva.**

> **Jornadas y horarios. Conciliación.**

> **Salud laboral y prevención del acoso.**

> **Relaciones laborales.**

> **Movilidad.**

Adicionalmente, como medidas y mejoras se destacan medidas que serán revisadas por parte de la Comisión negociadora tras la revisión del Diagnóstico, con posibles acciones positivas a incluir en el nuevo Plan de Igualdad:

› **Medidas que promueven la conciliación de la vida familiar y/o personal, en la que se establecen unos horarios de entrada y salida, así como jornadas mínimas y máximas diarias para poder conciliar la vida familiar y/o personal.**

- LACER también posee medidas de conciliación en cuanto a los horarios, ya que dispone de un sistema de flexibilidad en las entradas y salidas para las personas que trabajan en LACER, a excepción de las que trabajan a turnos. Esa flexibilidad se hace a través de un sistema de horario flexible (una persona puede hacer entre 6 y 9 horas diarias), teniendo que cumplir con la jornada anual.
- Una de esas medidas es permitir la entrada por la mañana más tarde para aquellas personas que tienen hijos o hijas, para que los puedan acompañar al colegio si es necesario. Con respecto a los temas de maternidad y paternidad, o de otras responsabilidades familiares, LACER incorpora las medidas establecidas por convenio y también todas aquellas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Además, se estudia la necesidad de sustituir los permisos por maternidad/paternidad.
- Existe por tanto facilidad por parte de los miembros de la plantilla de disfrutar de las medidas de conciliación.

› **Los procesos de selección se realizan tanto interna como externamente, en función de la dificultad del proceso, el tipo de búsqueda o la capacidad interna para dar el servicio en un momento determinado.**

- En ningún caso se muestra preferencia por la contratación de un género por encima de otro, ni se solicita en estos términos a la empresa de selección/headhunting en caso de que el proceso se externalice.
- Lo que la empresa busca es un perfil profesional determinado, con una formación, experiencia y competencias personales determinadas, independientemente del género. Y en ningún caso el género es un factor decisivo, del mismo modo que tampoco es factor decisivo la edad de los candidatos o cualquier otra condición personal distinta de los factores relevantes para valorar el encaje de la persona en el puesto de trabajo.
- Todos los puestos de trabajo están descritos, lo que supone la utilización de criterios objetivos en la valoración de los mismos, así como en la realización de los procesos de selección, ya que en ningún caso ni la edad ni el género ni ninguna otra característica personal no vinculada al puesto figura en las descripciones ni es tenida en cuenta, para asegurar la máxima objetividad.

› **Como punto importante para promover el empleo, cabe destacar que cada vez el porcentaje de personas que trabajan en LACER con contrato de jubilación parcial es mayor. Medida que puede favorecer la incorporación a LACER de personas más jóvenes, permitiendo rejuvenecer la plantilla y mantener los niveles de ocupación.**

› **Política de trabajo a distancia, en aquellos puestos cuyas funciones no requieran de manera esencial su presencia física en las instalaciones.**

› **Ayuda escolar, siempre que se cumplan una serie de requisitos.**

› **Ayuda por minusvalía, con dos importes diferentes en función de la minusvalía del hijo/a de la persona que trabaja en LACER.**



4.9.3. Política contra todo tipo de discriminación

LACER dispone de un Código de prevención del acoso y la violencia en el trabajo, Código que se revisará en el nuevo Plan de Igualdad, y si es necesario, se actualizará con los nuevos requerimientos, que cuenta con una declaración de principios donde se definen las conductas no toleradas, como:

- > **Acoso sexual.**
- > **Acoso moral.**
- > **Acoso por razón de condición.**
- > **El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de otro tipo de acoso.**

En el referido Código se indican las medidas de sensibilización y seguimiento a adoptar, y el procedimiento de actuación, el cual se llevará a cabo por una Comisión de Investigación y Estudio de Casos de Acoso.

El propósito de LACER es contribuir a generar un ambiente laboral donde impere la confianza, la cordialidad, el trabajo en equipo y el respeto a la dignidad de las personas.

Así, LACER apuesta por la igualdad de oportunidades, basando las carreras profesionales en hechos y datos objetivos, tales como la formación, la experiencia, la calidad del trabajo realizado, el nivel de desempeño, las habilidades actuales y la capacidad para asumir nuevas responsabilidades.

El Código Ético de LACER tiene como uno de sus valores fundamentales el respeto, que se define estableciendo relaciones sólidas, duraderas y positivas.

En este sentido, dentro del Código Ético figura la Política de respeto y no discriminación, que especifica que se mantiene un clima de respeto, dignidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional, siendo este un compromiso en el que la responsabilidad es de todos. Por ello, no se toleran conductas consideradas de acoso o intimidación, ya sea sexual o de cualquier otra naturaleza.

Existe un canal de comunicación específico, cuya dirección de correo electrónico es canal.etico@lacer.es, utilizada para que víctimas o testigos puedan poner en conocimiento de la compañía una presunta situación de acoso.

El Código Ético, guía de actuación para todas las personas que trabajan en LACER, se entrega a todas las nuevas incorporaciones, a las cuales se forma para asegurar que lo comprenden, lo respetan y lo aplican en su día a día.

Además, en 2010 se inició una tarea de revisión de todos los textos corporativos, comunicados, material de comunicación corporativa, etc., para asegurar el respeto a la dignidad y la diversidad en el lugar de trabajo a través del lenguaje mediante el *Manual para el Uso de un Lenguaje No Sexista en Lacer, S.A.U., Sociedad Unipersonal*.

5.

Derechos Humanos





5.1.

Principales riesgos

LACER lleva a cabo gran parte de su negocio en territorio de la UE (concretamente, solo el 4% de los proveedores de LACER en 2022 y 2021 –tal y como se indica en el apartado 7.4– se encuentra fuera de la UE), por lo que el respeto a los Derechos Humanos, y en concreto el respeto a la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, con este porcentaje no conlleva un riesgo significativo. Con respecto a la contratación de socios de negocio que no estén en la UE, desde la Dirección de Compliance se promueve la inclusión de cláusulas contractuales de cumplimiento que rigen las relaciones entre las compañías que forman LACER y estos terceros, obligando al socio de negocio en cuestión a manifestar que cumple con las exigencias del Código Ético de LACER, así como con las exigencias legales de cualquier índole aplicables en el país donde se ubica dicha compañía.

5.2.

Políticas, compromisos y procedimientos de diligencia debida

Aunque no existe una política específica sobre Derechos Humanos, LACER dispone de una política y un procedimiento de diligencia debida que todas las personas que trabajan en LACER deben aplicar con carácter previo a comenzar una relación comercial con un nuevo socio de negocio. A través del referido procedimiento, LACER evalúa a los potenciales socios de negocio, intentando garantizar, en la medida de lo posible, que estos son respetuosos con la legalidad y que suscriben los criterios de comportamiento detallados en el Código Ético de LACER.

En línea con la diligencia debida que LACER aplica sobre sus socios de negocio desde la aprobación del correspondiente procedimiento en 2019 y hasta la fecha, durante el 2021 se realizó, adicionalmente y a través de un tercero externo especializado, una revisión de la totalidad de clientes (extranjeros) y proveedores (nacionales y extranjeros) a fin de comprobar si estos se encontraban en listas de personas físicas y personas jurídicas sancionadas a nivel internacional. Con los resultados obtenidos se pudo concluir con una seguridad razonable que, a la fecha del análisis, LACER no tenía socios de negocio incluidos en listas de personas físicas y/o jurídicas sancionadas a nivel internacional.

Adicionalmente, LACER cuenta con un canal de denuncias accesible para terceros ajenos a la compañía que, si bien ha recibido denuncias desde su puesta en funcionamiento en 2018, y hasta el 31 de diciembre de 2022, sólo una de ellas en el primer semestre de 2022 y dos más en el segundo semestre del referido ejercicio han sido por alegada vulneración de Derechos Humanos. En todos los casos, LACER llevó a cabo una investigación a través del procedimiento formal regulado en el protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo estatal de la industria química, siendo el resultado de todas las referidas investigaciones que no se pudo constatar la existencia de ningún hecho, o indicio constitutivo de una situación de acoso laboral en la empresa.

LACER únicamente tiene presencia directa en España, siendo este un Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo. En este

sentido, LACER es consciente de que debe respetar y está comprometido con 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.

LACER también tiene un Código Ético, que establece unos valores sólidos que inspiran el proyecto empresarial del grupo y, como la carta del que fue su Presidente que inicia el referido Código Ético establece, recoge los principios y pautas de buen gobierno que LACER considera imprescindibles para el buen desarrollo de su actividad: “sentido de la responsabilidad, cultura del esfuerzo, dedicación y sacrificio, un estricto respeto a la legalidad y a las buenas prácticas”. Asimismo, se establece como uno de sus criterios de comportamiento una política de respeto y no discriminación, fomentando el trato respetuoso hacia todas las personas que trabajan en LACER y la igualdad de oportunidades de estas.





6.

Corrupción y soborno





6.1.

Principales riesgos

Por su tipo de actividad, el máximo riesgo de corrupción y soborno de LACER está en las interacciones con profesionales de la salud y organizaciones sanitarias.

Estas interacciones pueden darse en muy diversas actividades de las que LACER forma parte:

- > **Con la visita médica del equipo de Fuerza de Ventas.**
- > **En los congresos y seminarios en los que LACER participa.**
- > **En las contribuciones que se le solicitan para organizaciones sanitarias.**
- > **En las interacciones con autoridades sanitarias desde sus áreas médicas y/o regulatorias.**

También podría haber casos de corrupción entre particulares en las relaciones que LACER mantiene con otros socios de negocio, bien proveedores y/o clientes, especialmente en casos en los que se trabaja con socios de negocio ubicados en países en los que no aceptar un regalo puede llegar a ser considerado como una ofensa, por ejemplo.

6.2.

Políticas y compromisos

- > **Código Ético.**
- > **Política de *Compliance* Penal.**
- > **Catálogo de riesgos penales y parámetros de conductas esperadas.**
- > **Documento Vertebrador del Sistema de Gestión de *Compliance* Penal.**
- > **Política Antisoborno.**
- > **Política de Diligencia Debida.**
- > **Política de Conflicto de Interés.**
- > **Manual de interacciones con profesionales de la salud.**
- > **Procedimiento para la aceptación y/o entrega de regalos y/u hospitalidades.**

6.3.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

LACER respeta las directrices y normativas marcadas por Farmaindustria, a pesar de no ser miembro de esta asociación, en lo que respecta a la forma de actuar en las posibles interacciones con profesionales sanitarios y con organizaciones sanitarias.

La División Farma ha elaborado un Manual de interacciones con profesionales de la salud para dar claridad a qué es lo que se puede y qué es lo que no se puede hacer en cada situación concreta ante la que las personas que trabajan en LACER y, en especial, su Red de Ventas se pueda encontrar.

Asimismo, LACER también cuenta con una Política Antisoborno, cuya última actualización fue publicada en octubre de 2018, que es de obligado cumplimiento para todas las personas que trabajan en LACER en el ejercicio de sus actividades. En ella se pone de manifiesto el principio de tolerancia cero hacia cualquier acto de soborno por parte de LACER.

La Política de *Compliance* Penal establece los principios que seguir para evitar la comisión de delitos. A través del referido documento, LACER ha ratificado su voluntad de mantener conductas respetuosas, tanto con las normas aplicables como con sus propios valores éticos, siendo el documento base del sistema de gestión de *Compliance* que la organización ha implantado. La referida política dota de poderes autónomos de iniciativa y control a la Dirección de

Compliance, así como de la máxima independencia a la referida Dirección para desarrollar sus cometidos. El Catálogo de riesgos penales y parámetros de conductas esperadas recoge la casuística de los distintos delitos en los que LACER se podría ver envuelto, y cómo se espera que las personas que trabajan en LACER actúen en estos casos.

Por su parte, el Documento Vertebrador del Sistema de Gestión de *Compliance* Penal describe de manera estructurada los elementos que LACER ha dispuesto en materia de prevención, detección y gestión de Riesgos Penales, para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa penal española y alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de *Compliance* Penal de la Organización.

LACER dispone, asimismo, de una política y un procedimiento para que haya la mayor de las transparencias en lo que se refiere a posibles situaciones de conflicto de interés. A través de los referidos documentos se trata de que intereses de negocios externos, financieros, familiares, políticos y/o personales no puedan interferir en el juicio de las personas que trabajan en LACER cuando llevan a cabo sus tareas en o para LACER.

Por último, durante el ejercicio 2020 se trabajó en un procedimiento para la aceptación y/o entrega de regalos y/u hospitalidades, que ha sido formalmente aprobado en el ejercicio 2021.



6.4.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

A pesar de que las sociedades que forman LACER no son sujetos obligados por la Ley 10/2010, se han implementado determinadas medidas con el objetivo de prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo por parte de sus socios de negocio. En este sentido, LACER requiere a todos sus proveedores que faciliten un certificado bancario acreditativo de que la cuenta bancaria

a la que LACER haga cualquier pago se corresponda con una cuenta titularidad del proveedor en cuestión. Asimismo, exige contractualmente a sus socios de negocio que las cuentas bancarias a las que LACER tenga que hacer pagos no solo sean titularidad del socio de negocio en cuestión, sino que también estén debidamente declaradas en el país de residencia del referido socio de negocio.



7.

Sociedad





7.1.

Principales riesgos

En cuanto a clientes y consumidores, los principales riesgos existentes son los inherentes al uso de medicamentos, cosméticos o productos sanitarios, en función de sus fichas técnicas o información de modos de empleo.

En este sentido, LACER dispone de un sistema de Farmacovigilancia sólido y procedimentado de acuerdo a las *Good Pharmacovigilance Practices* emitidas por la Agencia Europea del Medicamento, que garantiza la detección temprana del perfil de seguridad mediante la monitorización continua y evaluación del balance beneficio-riesgo de sus productos, basado en la experiencia y conocimiento científicos en cada momento.

La referida área de Farmacovigilancia desarrolla igualmente funciones de cosmetovigilancia.

7.2.

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Desde el año 2015, Naciones Unidas tiene un marco de referencia ambicioso llamado ODS (objetivo de desarrollo sostenible). Coincide también con los acuerdos de la cumbre de París sobre el cambio climático (COP 21). Ambas iniciativas apelan a todos los agentes políticos, sociales y empresariales a contribuir con sus actuaciones a la causa de la sostenibilidad.

Los ODS son 17 objetivos que pretenden guiar de manera coordinada la acción mundial de los próximos 15 años (2015-2030) para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta y abordar los retos de la humanidad: poner fin a la pobreza y a la desigualdad, proteger el medio ambiente, favorecer el desarrollo sostenible y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad “sin dejar a nadie atrás” (*No One Left Behind*). Estos objetivos fueron establecidos después de amplias negociaciones entre múltiples agentes, procedentes de un gran número de sectores.



Por ello, LACER cree firmemente en la cooperación con los distintos grupos de interés para conseguir una máxima contribución, adoptando como propios los ODS, avanzando de manera colaborativa en el camino que establecen hacia la sostenibilidad.

En el contexto del Plan Estratégico de Sostenibilidad de LACER, se han establecido cuatro pilares con el objetivo de generar impacto positivo en la Sociedad, Medio Ambiente, Empleados/as y Gobernanza. Asimismo, en cada pilar se han priorizado dos iniciativas, cuyo impulso y liderazgo contribuye a los siguientes ODS:



Pilares estratégicos de sostenibilidad de LACER

SOCIEDAD	MEDIO AMBIENTE	EMPLEADOS/AS	GOBERNANZA
<p>Mejorar la vida de las personas</p>	<p>Reducir nuestra huella medioambiental</p>	<p>Las personas en el centro</p>	<p>Hacer negocios de forma responsable para mantener el legado de LACER</p>
<p>1. Educar a la sociedad en el cuidado de la salud bucodental.</p> <p>2. Facilitar la salud bucodental y empoderar a personas en riesgo de exclusión social.</p>	<p>3. Integrar ecodiseño en el core de nuestros productos.</p> <p>4. Reducir proactivamente el impacto ambiental de nuestras actividades.</p>	<p>5. Defender la igualdad y la diversidad en nuestra compañía.</p> <p>6. Enfoque holístico del bienestar de las personas que trabajan en LACER.</p>	<p>7. Incorporar criterios ASG para la toma de decisiones y mejorar la transparencia.</p> <p>8. Fomentar una cultura de sostenibilidad en toda la compañía.</p>

7. Sociedad



7.2.1. Acciones de asociación o patrocinio

A continuación se detallan las contribuciones económicas de aportaciones a asociaciones sectoriales:

Entidad	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Asociación Nacional de Especialidades	40.493,00 €	35.474,00 €
Sistema Español de Verificación de Medicamentos	42.000,00 €	0,00€
Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética	23.496,00 €	0,00€
Fundación España Salud	9.440,00 €	0,00€
Futureforwork, S.L.	0,00 €	7.500,00 €
Asociación para la Autorregulación	5.420,00 €	0,00€
AFEPADI	3.464,00 €	0,00€
Assoc. del clúster belleza de Catalunya	3.500,00 €	2.100,00 €
ASOC Española de Codificación Comercial	8.045,00 €	0,00€
Otros	17.242,37 €	5.379,94 €
Total	153.100,37 €	50.453,94 €

Desde el negocio de Farma se fomenta la participación de médicos en actividades formativas como congresos, cursos y ponencias, entre otros. Entre julio y diciembre de 2022 LACER ha colaborado en los siguientes eventos:

- > **10º Curso de Formación Continuada de la Asociación de Ginecología y Obstetricia Aragonesa**

- > **I Congreso de la Sociedad Española para el Estudio de los Miomas y la Endometriosis**

- > **XIX Curso de Urología de la AEU para Residentes de 5º año**

- > **19ª Jornada sobre Controversias en Salud de la Mujer**

- > **Curso SINUG 2022, Incontinencia Urinaria Compleja y Fístulas**

- > **Curso de Anatomía Quirúrgica de Suelo Pélvico en Cadáver Thiel**

- > **Curso de Enucleación Prostática con Láser de Holmio (septiembre 2022)**

- > **Curso de Enucleación Prostática con Láser de Holmio (octubre 2022)**

- > **I Jornada de Sol Pelvià**

- > **20 curso de Lipidología Clínica y Factores de Riesgo Cardiovascular**

- > **12è Congrés Català d'Obstetrícia i Ginecologia**

- > **XLIV Reunión Manchego-Extremeña de Urología**

- > **Jornada de Actualización en Cuidados Obstétricos-Ginecológicos para Matronas**

- > **IX Jornada Asociación Matronas de Madrid**

- > **XXVI Congreso de la SVC – VIII Reunión conjunta con la Sociedad Riojana de Obstetricia y Ginecología**

- > **Curso de Patología del Tracto Genital Inferior. Del Ginecólogo al Médico de Atención Primaria**

- > **Libro Dolor Pélvico (formatos en papel y en digital).**



7.3.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el ejercicio comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2022, LACER ha realizado aportaciones por un importe de 3.500 €, de acuerdo con el siguiente detalle:

	2022 (julio-diciembre)
Fundación Coop farmacéutica Española	3.000,00
Asociación Profesional de Matronas	500,00
Total	3.500,00

A su tiempo, durante el ejercicio anterior, comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2022, LACER realizó aportaciones por un importe de 13.680 € de acuerdo con el siguiente detalle:

	2022 (enero-junio)
Aportación a Fundación COFARES	3.000,00
Donación al Curso manejo uretral en cadáver	1.000,00
XIII Congreso Atención Prenatal	1.000,00
Donación a San Juan de Dios	2.680,00
Reial Academia de Fcia. de Catalunya	1.000,00
Cruz Roja Española	5.000,00
Total	13.680,00

Además, como en años anteriores, se ha colaborado en actividades solidarias como la caminata Magic Line, organizada por Sant Joan de Déu, o la campaña de recogida de juguetes de Cruz Roja, que tiene el objetivo de distribuir juguetes nuevos, cooperativos no bélicos ni sexistas, y promover el derecho al juego entre la infancia.





7.4.

Subcontratación, proveedores y distribuidores

Durante el ejercicio comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2022 el 88% de los proveedores fueron españoles, el 7% del resto de la UE y el 5% de fuera de la UE (en el caso del ejercicio anterior, comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2022, se los porcentajes fueron 89%, 7% y 4%, respectivamente).

En este sentido y como se ha comentado en el apartado de Derechos Humanos, en sus relaciones con terceros fuera de la UE, las compañías que componen LACER incluyen cláusulas contractuales de cumplimiento que obligan al socio de negocio a manifestar que cumple con las exigencias del Código Ético de LACER, así como con las exigencias legales de cualquier índole aplicables en el país donde se ubica dicho socio de negocio. En estas cláusulas se incluyen cuestiones sociales y medioambientales.

Adicionalmente a esta cláusula de Compliance, LACER incluye una cláusula que prevé la posibilidad de realizar auditorías de estos socios de negocio de tal forma que se pueda ir a sus localizaciones para verificar que tales compromisos son cumplidos.

LACER subcontrata parte de su actividad a terceros (fabricantes de medicamentos, fabricantes o envasadores de cosméticos, fabricantes de productos sanitarios, fabricantes de complementos alimenticios, fabricantes de principios activos, fabricantes de excipientes, fabricantes de material de acondicionamiento, laboratorios contratados, transporte y almacén).

Cualquier actividad subcontratada que deba estar cubierta por la normativa GxP/ISO que aplica a LACER (fabricante/distribuidor de medicamentos, cosméticos, productos sanitarios, complementos alimenticios) tiene que estar controlada de acuerdo con esta normativa. En base a ello, existe un procedimiento estandarizado de homologación de proveedores, en el que se definen las acciones que tomar para aprobar a un proveedor y monitorizar el servicio prestado.

Esta monitorización implica la realización de auditorías de calidad (para aprobación inicial y/o de seguimiento). La frecuencia de estas auditorías se establece en función de un análisis de riesgos y teniendo en cuenta el tipo de actividad subcontratada.

Estado de Información No Financiera

2022 (julio-diciembre)

En el período julio-diciembre de 2022 se han realizado 16 auditorías de calidad (de enero a junio se realizaron 21) según se indica en la siguiente tabla:

Tipo de auditoría	Auditorías realizadas	Resultado	Comentarios
Fabricantes principios activos	4	Satisfactorio	Auditorías de seguimiento
Fabricantes material acondicionamiento	5	Satisfactorio	4 auditorías de seguimiento y 1 nueva
Fabricantes, envasadores o liberadores de medicamentos u otros productos	4	Satisfactorio	Auditorías de seguimiento
Fabricante excipientes	2	Satisfactorio	1 auditoría de seguimiento y 1 nueva
Transportista	1	Satisfactorio	Auditoría de seguimiento

El 100% de los informes de auditoría recibidos han sido satisfactorios, igual que en el período que va del 1 de enero al 30 de junio de 2022.

En caso de que durante la auditoría se encontrara algún punto de incumplimiento crítico de la normativa aplicable, se cesaría temporalmente la actividad con dicho proveedor hasta la resolución de los incumplimientos detectados o de forma definitiva.

Desde la Dirección Médica, durante 2022 no se ha realizado ninguna auditoría externa a proveedores. Estas auditorías serían de BCP (Buenas Prácticas Clínicas) solo cuando existe la necesidad de realizar un ensayo clínico.



7.5.

Consumidores

7.5.1.

Medidas de seguridad y salud de los consumidores

Como se ha indicado anteriormente, LACER y EFARMES disponen de un sistema de Farmacovigilancia y Cosmetovigilancia procedimentado de acuerdo con las *Good Pharmacovigilance Practices* emitidas por la Agencia Europea del Medicamento, que garantiza la monitorización de la seguridad y el balance beneficio-riesgo de sus productos, ya sean medicamentos, productos cosméticos o sanitarios, entre otros. Dicho sistema permite detectar las posibles reacciones adversas a medicamentos, efectos adversos a cosméticos o incidentes con productos sanitarios de LACER.

Las personas que trabajan en LACER están adecuadamente formadas para que, en el caso de que sea comunicada una reacción adversa por cualquier canal, se informe inmediatamente al área de Farmacovigilancia.

Los procedimientos internos normalizados de trabajo sobre la detección de señales que permiten detectar cualquier cambio en el balance beneficio/riesgo de los medicamentos y productos sanitarios de LACER se ejecutan de forma bidireccional, con posibles reclamaciones de calidad o consultas técnicas que puedan llegar al área de Calidad o bien al área de Farmacovigilancia.

El área de Farmacovigilancia de LACER tiene habilitado un canal de comunicación mediante correo electrónico, drugsafety@lacer.es, o llamada de teléfono, (+34) 934465300, así como una sección de contacto de Farmacovigilancia situada en la web corporativa de LACER, www.lacer.com.

Además, comprometida con la ética y la responsabilidad social, LACER forma parte de Autocontrol, el organismo español de autorregulación publicitaria. Con ello, la Compañía contribuye a que la publicidad constituya un instrumento particularmente útil en el proceso económico, velando por el respeto a la ética publicitaria y los derechos de los consumidores/as.

7.5.2. Privacidad de los datos

LACER tiene el firme compromiso de proteger los datos personales que se tratan en el desarrollo de su actividad, bien directamente por la plantilla o bien por terceros en el desarrollo de sus actividades. Para ello cuenta con:

- › **Una Delegada de Protección de Datos** cuyas funciones principales son informar, asesorar y supervisar a la plantilla en el tratamiento de datos personales.
- › **Una dirección de correo electrónico directa** a la Delegada de Protección de Datos específica a la que los consumidores pueden dirigirse en lo que al tratamiento de este tipo de datos se refiere: dataprotection@lacer.es.
- › **Una Política de Protección de Datos Personales** cuyo objetivo es establecer los principios que garanticen la correcta recogida, uso, tratamiento, almacenamiento y destrucción de los datos personales que gestiona LACER.
- › **Políticas de Privacidad** dirigidas a los diversos destinatarios ante los que LACER se puede encontrar: personas que trabajen en LACER, consumidores en general, socios de negocio, comunicadores que se dirigen al área de Farmacovigilancia, candidatos y usuarios del canal ético, todas ellas accesibles al público en general a través de la web corporativa.
- › **Los requisitos exigidos a los terceros que realizan actividades para LACER** respecto a la privacidad de los datos personales se recogen en las correspondientes cláusulas contractuales de los contratos y contratos de encargados del tratamiento que las compañías que componen LACER suscriben.

7.5.3. Sistemas de quejas y reclamaciones

El sistema de quejas y reclamaciones de LACER se gestiona de manera diferente según la División o área de negocio. Sin embargo, en las tres divisiones se prioriza siempre la mejor solución para ofrecer una atención al cliente lo más eficiente y rápida posible.

Desde el Servicio de Atención al Cliente (SAC) de la División LPH se canalizan las reclamaciones, quejas y consultas de clientes y consumidores, registrándose en CRM todas ellas. En función de la tipología, existen unos flujos de actuación para dar solución y respuesta, tanto al cliente como al consumidor. Las comunicaciones se desglosan en las siguientes categorías:

- › **Incidencias en pedidos:** siguiendo el flujo de cada tipología de incidencia, las áreas correspondientes llevan a cabo las acciones necesarias para resolver la incidencia en el menor tiempo posible.
- › **Consultas sobre producto:** dependiendo de la consulta, las gestoras pueden dar respuesta en el mismo momento, o bien se traslada la consulta al Servicio Médico.
- › **Consultas de calidad:** se recoge el producto para que Control de Calidad pueda evaluar el motivo de la consulta y activar el correspondiente protocolo de actuación.
- › **Reacciones adversas:** cuando un consumidor comunica una reacción adversa se registra y se activa el protocolo de actuación en el área de Farmacovigilancia (de la Dirección General Farmacéutica).



Servicio de Atención al Cliente de la División LPH

A continuación, se muestra el número de comunicaciones recibidas durante los dos ejercicios de 2022 en el área de SAC, de la División LPH:

Año	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Consultas	2.944	2.917
Incidencias/reclamaciones	8.849	7.419
Total general	11.793	10.336

Nota: Datos de extracción: enero-junio de 2022.

El aumento significativo de las comunicaciones (especialmente las “tipo consultas”) se ha debido a un cambio de sistema gracias al cual el SAC centraliza todas las consultas de producto recibidas, permitiendo así un mayor registro de dichas comunicaciones.

Servicio de Atención al Cliente de la División Farma

Desde la División Farma se considera como consulta cualquier solicitud de información recibida por *mail*, teléfono, o web corporativa procedente de la Red de Ventas, pacientes, profesionales sanitarios, instituciones privadas y/o gubernamentales y clientes.

Se diferencian dos grandes grupos:

- › **Consultas de calidad, farmacovigilancia o consultas médicas:** se derivan a sus correspondientes responsables de área para que puedan ser analizadas por un especialista y así poder dar una respuesta adecuada.
- › **Otras consultas:** son las consultas de información, es decir, consultas en las que se solicitan tarifas de precios, disponibilidades de productos, códigos nacionales, comerciales de zona, etc.
 - Son de respuesta inmediata:
 - Consultas de pedidos: información de entregas.
 - Consultas de productos: *stock*, precios.
 - Consultas de delegados: persona de contacto de la zona.

Las incidencias/reclamaciones se pueden deber a:

- › **Pedidos:** hay un flujo establecido para cada tipología de incidencia y cada departamento se encarga de solventar la incidencia en el menor tiempo posible.
- › **Faltantes, roturas, mal estado.**

Estado de Información No Financiera

2022 (julio-diciembre)

A continuación se muestra el número de comunicaciones recibidas durante los dos ejercicios fiscales de 2022, en el área de la División Farma:

Servicio de Atención al Cliente de la División Farma

Año	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Consultas*	97	110
Incidencias/reclamaciones**	277	284
Total general	374	394

* Recoge consultas médicas, de calidad o farmacovigilancia.

** Relacionadas con los pedidos suministrados (faltantes, plazos de entrega, mal estado de las condiciones del pedido).

En cuanto a la División Internacional y Desarrollo Corporativo, existe una figura centralizada que da respuesta a las consultas que puedan llegar, sin perjuicio de las consultas que puedan recibir directamente los responsables de cada área de dicha División.

Área de Farmacovigilancia

Todas las comunicaciones de Farmacovigilancia se registran, se comunican a las autoridades sanitarias según corresponda y se valoran

constantemente para la evaluación del beneficio-riesgo de nuestros productos. Esta valoración se refleja en los informes de seguridad que se realizan periódicamente y que se presentan a las autoridades sanitarias para su evaluación.

Desde el departamento de Farmacovigilancia se gestionan las reclamaciones que se reciben directamente por parte de los consumidores y también las que se interponen directamente en la Agencia Española de Medicamentos y productos Sanitarios (AEMPS):

	Nº de reclamaciones recibidas en 2022 (enero-junio)	Nº de reclamaciones recibidas en 2022 (julio-diciembre)
Reclamaciones comunicadas directamente a nosotros por pacientes o doctores	49	66
Reclamaciones enviadas por doctores o pacientes a la AEMPS	13	12
Total general	62	78



7.6.

Información fiscal

La siguiente tabla muestra la información fiscal de LACER, que corresponde por entero a España:

	2022 (enero-junio)	2022 (julio-diciembre)
Beneficio antes de impuestos	27.129.792,34	10.407.050,87
Impuesto sobre beneficios pagados	2.638.934,51	2.070.878,77
Subvenciones públicas recibidas	5.735,44	35.038,48

Los importes reportados en ambos casos corresponden a seis meses, de 1 de enero de 2022 a 30 de junio de 2022 y de 1 de julio de 2022 a 31 de diciembre de 2022, debido a las modificaciones de la fecha de cierre del ejercicio social llevada a cabo por los respectivos accionistas. El beneficio del ejercicio cerrado a 30 de junio de 2022 incluía determinadas

operaciones extraordinarias realizadas por Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal, así como también la sociedad Efarmes. En el caso del ejercicio del 1 de julio del 2022 al 31 de diciembre del 2022, se reportan únicamente los datos correspondientes a la sociedad Lacer, S.A.U., Sociedad Unipersonal.



Anexo I.

Índice de los contenidos
requeridos por la Ley 11/2018,
de 28 de diciembre





Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	9-18	2. Información general	GRI 2-1 GRI 2-6
Mercados en los que opera	18	2. Información general	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	19	2. Información general	GRI 3-3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	20	2. Información general	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	5	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 2-3
Principio de materialidad	5, 21-22	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	25-26	3. Gestión ambiental	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad	25-26	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	26	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	27	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	26	3. Gestión ambiental	GRI 2-23

Estado de Información No Financiera

2022 (julio-diciembre)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	27	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	25, 35-36	3. Gestión ambiental No se considera relevante la contaminación lumínica.	GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	28-30	3. Gestión ambiental	GRI 306-3 (2020) GRI 3-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	5	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	34	3. Gestión ambiental	GRI 3-3 GRI 303-3
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	31-32	3. Gestión ambiental	GRI 3-3 GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	33	3. Gestión ambiental	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	33, 38	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Uso de energías renovables	33, 38	3. Gestión ambiental	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	35	3. Gestión ambiental	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	38	3. Gestión ambiental	GRI 3-3



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
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	34, 38	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	23, 38	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 3-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	23, 38	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 3-3
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	41-43	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	44-50	4. Gestión social y de personal	GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	44-50	4. Gestión social y de personal	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	45-48	4. Gestión social y de personal	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	51-53	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	53-54	4. Gestión social y de personal	Criterio interno

Estado de Información No Financiera

2022 (julio-diciembre)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	53-55	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Implantación de políticas de desconexión laboral	55, 57-58	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	55	4. Gestión social y de personal	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	56-58	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	59	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	43, 57-58, 67-68	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Seguridad y salud			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	60-62	4. Gestión social y de personal	GRI 403-1
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	62	4. Gestión social y de personal	GRI 403-9 GRI 403-10
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	63	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	44	4. Gestión social y de personal	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	44	4. Gestión social y de personal	GRI 403-4



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	64	4. Gestión social y de personal	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	65	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	66	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	66-67	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	68	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3 GRI 2-23
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	69	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Respeto a los Derechos Humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	71	5. Derechos Humanos	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos y prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	71-72	5. Derechos Humanos	GRI 2-26 GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos	72	5. Derechos Humanos	Criterio interno

Estado de Información No Financiera

2022 (julio-diciembre)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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	71-72	5. Derechos Humanos	GRI 3-3 GRI 2-23
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	75	6. Corrupción y soborno	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	76	6. Corrupción y soborno	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	77	6. Corrupción y soborno	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	79	7. Sociedad	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	79-80	7. Sociedad	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	79-80	7. Sociedad	GRI 3-3 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	79-80	7. Sociedad	GRI 2-29



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Las acciones de asociación o patrocinio	81-82	7. Sociedad	GRI 3-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	84	7. Sociedad	GRI 2-28
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	84	7. Sociedad	GRI 2-6 GRI 2-24
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	84	7. Sociedad	GRI 2-6 GRI 2-24
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	85-86	7. Sociedad	GRI 3-3 + Criterio interno
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	87	7. Sociedad	GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	88-90	7. Sociedad	GRI 2-16 GRI 2-25
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	91	7. Sociedad	GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	91	7. Sociedad	GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	91	7. Sociedad	GRI 207-4

www.lacer.com

