

# Estado de Información No Financiera

**GRUPO LACER**

**Relativo al ejercicio 2021**

The Lacer logo is a red, rounded triangle pointing to the right, containing the word "Lacer" in white, sans-serif font.

Lacer

**Estado de Información**

No Financiera

<b>1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Información general.....</b>	<b>6</b>
2.1. LACER y su organización funcional.....	8
2.1.1. División Lacer Personal Health (LPH) .....	9
2.1.1.1. Principales marcas y productos .....	10
2.1.2. División Internacional y Desarrollo Corporativo.....	11
2.1.2.1. Principales marcas y productos .....	11
2.1.3. División Farma .....	12
2.1.3.1. Principales marcas y productos .....	12
2.2. Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal .....	14
2.2.1. Principales productos .....	14
2.3. Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal .....	15
2.4. Ubicación de la sede .....	15
2.5. Ubicación de las operaciones y mercados servidos .....	16
2.6. Objetivos y estrategias de LACER .....	17
2.7. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución .....	18
2.8. Análisis de materialidad.....	19
<b>3. Gestión ambiental .....</b>	<b>22</b>
3.1. Principales riesgos ambientales que afectan a LACER .....	23
3.2. Políticas y compromisos .....	24
3.3. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental .....	24
3.4. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales .....	25
3.5. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.....	25
3.6. Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	26
3.7. Uso sostenible de los recursos .....	29
3.7.1. Consumo de materias primas.....	29
3.7.2. Consumo energético .....	31
3.7.3. Consumo de agua .....	32
3.8. Cambio climático.....	33
3.9. Otros aspectos de contaminación .....	34
<b>4. Gestión social y de personal .....</b>	<b>38</b>
4.1. Principales riesgos .....	39
4.2. Políticas y compromisos .....	40
4.3. Empleo .....	42
4.3.1. Desconexión laboral .....	53
4.4. Organización del trabajo.....	54
4.5. Seguridad y salud.....	58
4.6. Relaciones sociales .....	61
4.7. Formación.....	62
4.8. Accesibilidad .....	63



4.9. Igualdad.....	63
4.9.1. Planes de Igualdad .....	63
4.9.2. Medidas adoptadas para promover la igualdad.....	64
4.9.3. Política contra todo tipo de discriminación .....	66
<b>5. Derechos Humanos.....</b>	<b>68</b>
5.1. Principales riesgos .....	69
5.2. Políticas, compromisos y procedimientos de diligencia debida .....	69
<b>6. Corrupción y soborno.....</b>	<b>72</b>
6.1. Principales riesgos .....	73
6.2. Políticas y compromisos .....	73
6.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	74
6.4. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales .....	75
<b>7. Sociedad .....</b>	<b>76</b>
7.1. Principales riesgos .....	77
7.2. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible .....	77
7.2.1. Acciones de asociación o patrocinio.....	79
7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	80
7.4. Subcontratación, proveedores y distribuidores .....	80
7.5. Consumidores .....	83
7.5.1. Medidas de seguridad y salud de los consumidores .....	83
7.5.2. Privacidad de los datos .....	84
7.5.3. Sistemas de quejas y reclamaciones .....	84
7.6. Información fiscal .....	87
<b>ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.....</b>	<b>88</b>



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. (en adelante, "**LACER**") emite el presente Estado de Información No Financiera (en adelante, "**EINF**") relativo al ejercicio 2021.

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 SASB<sup>1</sup> 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 los colaboradores.**
- › **Garantizar la transparencia en la información de los productos y servicios.**

El alcance de la información reportada engloba el periodo del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre del mismo año.

1. Sustainability Accounting Standards Board.

# 2.

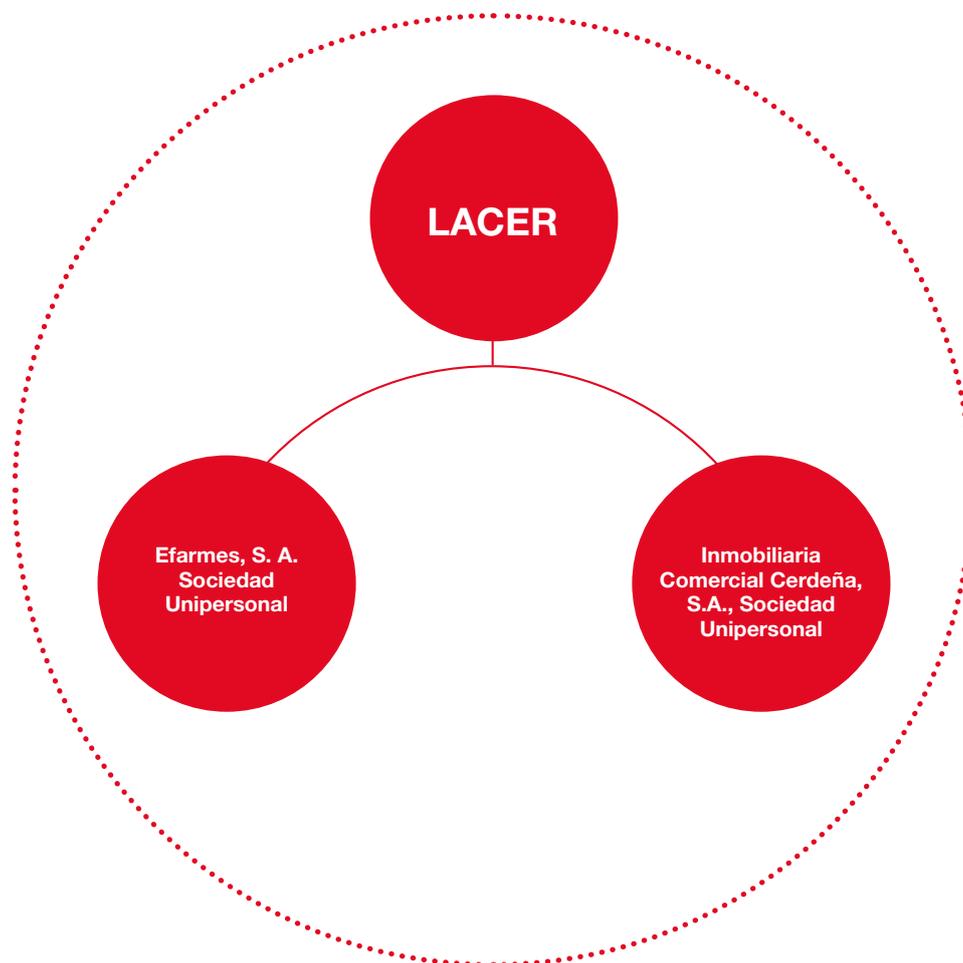
## Información general





LACER es la sociedad cabecera de un grupo de empresas.  
“**Grupo Lacer**” está conformado por LACER y sus dos sociedades dependientes, Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante “EFARMES”), e Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante ICCSA) tal y como se refleja en el siguiente organigrama:

### Grupo Lacer



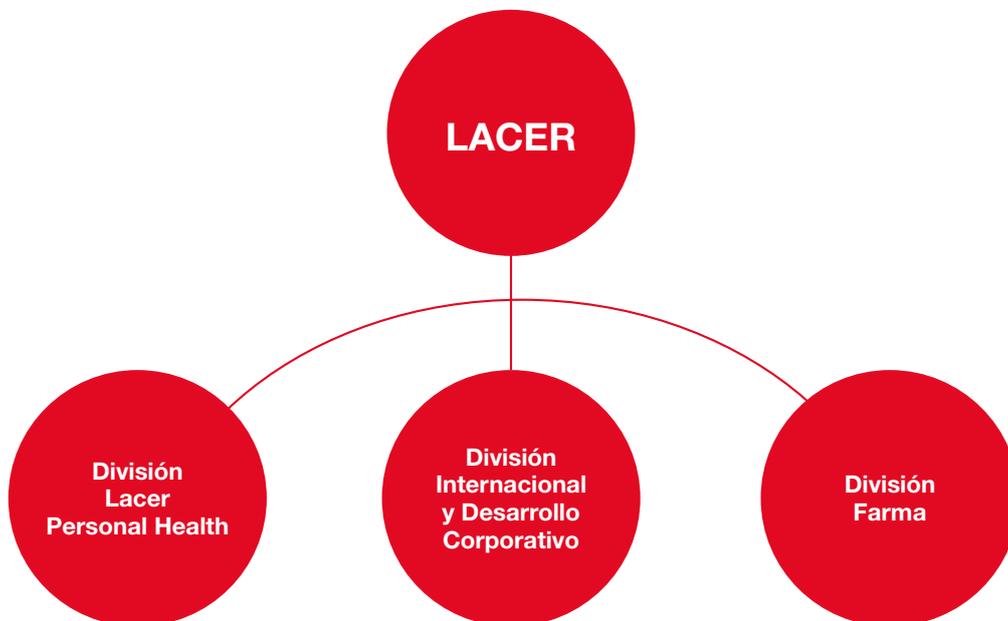
## 2.1.

### LACER y su organización funcional

**F**undada en 1949, LACER es una compañía española especializada en el bienestar y en el cuidado de la salud humana, 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.

LACER cuenta con tres divisiones o unidades de negocio:





### 2.1.1. División Lacer Personal Health (LPH)

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, su 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 ma-

sivos 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 anti-caída 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. La pomada para hemorroides más vendida en las farmacias españolas.

---



› **Talquistina:**

Piel en calma. Del clásico talco rosado a las fórmulas más novedosas como “Tattoo” para el cuidado diario de la piel tatuada, Talquistina es la marca comúnmente utilizada para calmar la piel con picor, irritada y también para la delicada piel de los bebés.

---



## 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 y Desarrollo Corporativo 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 empresas 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 marcas bajo las que LACER vende sus productos a nivel internacional son: Peroxidín Lacer / Periolhacer / Clorhexidina Lacer, Pilexil, Thrombocid, Anso, GingiLacer / Periodentyl, Fluoxytil, Dentsiblen / SensiLacer y Xerolacer.



**Estado de Información**

No Financiera

### 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: Cardiología, Ginecología y Urología.

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 de 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

**E**farmes, 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.

## Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal

Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A. Sociedad Unipersonal (en adelante, “**ICCSA**”) es una sociedad dependiente de LACER que se dedica al sector inmobiliario. Durante el ejercicio 2021 la actividad de ICCSA se ha concentrado en la gestión de los arrendamientos de locales de su propiedad.

### 2.4.

## Ubicación de la sede

Hasta mayo de 2021 la sede de LACER estuvo ubicada entre los distritos de Eixample y Gràcia, en la ciudad de Barcelona. A partir de octubre del mismo año, la nueva sede de 3.000 m<sup>2</sup> 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, EFARMES e ICCSA.

Asimismo, LACER dispone de una planta industrial con modernas instalaciones en el área de Barcelona, con 15.000 m<sup>2</sup> construidos. Dichas instalaciones acogen el centro de I+D, de 4.000 m<sup>2</sup>, dotado de equipamiento técnico de última generación, respondiendo así al compromiso de LACER con el avance científico y farmacéutico al servicio de la sociedad, investigando para preservar y mejorar la salud de las personas.



## 2.5.

### Ubicación de las operaciones y mercados servidos

**A** continuación se detalla la ubicación de las operaciones y mercados servidos de LACER durante el ejercicio 2021:

- › **LPH ha operado en España y Andorra. LACER no dispone de colaboradores en Andorra, por lo que la actividad comercial se lleva a cabo mediante colaboradores de España.**

---

- › **La División Farma ha operado exclusivamente en España.**

---

- › **La División Internacional y Desarrollo Corporativo ha suministrado productos a distribuidores ubicados en los siguientes países: Arabia Saudí, Brasil, Chile, China, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Hong Kong, Israel, Japón, Libia, México, Paraguay, Perú y Taiwán.**

---

- › **EFARMES ha suministrado productos a distribuidores ubicados en Colombia, España, Hungría, México y Portugal.**

---






## 2.6.

### 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 en el largo plazo, y seguir reforzando el liderazgo de LACER en el mercado.



## 2.7.

### Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

**L**ACER 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 del mismo 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 en el corto y en el 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 una área en la que se deberá estar atento y proactivo 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.



## 2.8.

### Análisis de materialidad

**D**urante el ejercicio 2021 LACER ha establecido diversas prioridades para progresar en la creación de valor económico, social y medioambiental, y así asegurarse de que las necesidades de los grupos de interés 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”, que permite conocer los temas que más preocupan a los grupos de interés y cómo impactan en el modelo de negocio, y a la inversa.

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

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.

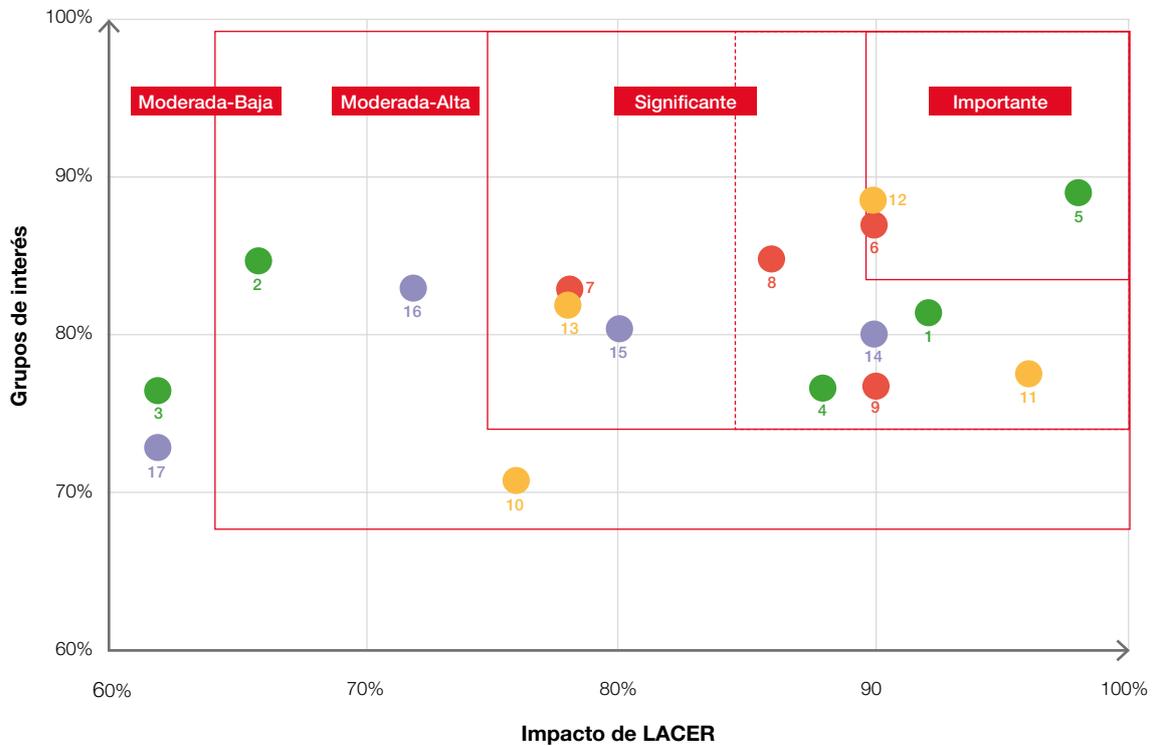
LACER comparte y suscribe plenamente dicha filosofía. Por ello, mediante el análisis de materialidad se han establecido unas prioridades para asegurar que la estrategia de sostenibilidad está alineada con sus expectativas.

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.

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



<b>Materialidad</b>	<b>#</b>	<b>Temas</b>
<b>Importante</b>	<b>5</b>	Fomentar el desarrollo de productos sostenibles y soluciones de <i>eco-packaging</i> a través de inversiones en I+D+i.
	<b>12</b>	Abogar por y garantizar una cultura de no discriminación, asegurar el acceso igualitario a puestos de alta responsabilidad y eliminar la brecha salarial.
	<b>6</b>	Promover la educación en higiene y salud bucal.
<b>Significante</b>	<b>11</b>	Promover la salud integral de los empleados de LACER, incluyendo la salud, la seguridad y el bienestar, y velando por la conciliación de la vida personal y laboral de nuestras personas.
	<b>1</b>	Minimizar la huella ambiental de LACER teniendo en cuenta las emisiones de carbono, el consumo de agua y la generación de residuos.
	<b>8</b>	Proporcionar información veraz y transparente sobre nuestros productos y servicios.
	<b>14</b>	Garantizar la transparencia en la información de nuestros productos y servicios.
	<b>9</b>	Garantizar la seguridad, eficacia y calidad de nuestros productos.
	<b>4</b>	Seleccionar ingredientes de origen sostenible y libres de microplásticos.
	<b>15</b>	Seleccionar a nuestros proveedores y socios en función de criterios de sostenibilidad.
	<b>7</b>	Democratizar el acceso a los productos de salud bucodental para todas las personas.
	<b>13</b>	Fomentar la innovación a través de la participación de un equipo multigeneracional.
<b>Moderada-Alta</b>	<b>16</b>	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.
	<b>2</b>	Integrar la economía circular en la estrategia empresarial.
	<b>10</b>	Desarrollar medidas para atraer y desarrollar el talento con foco en estrategias y políticas de "Marca de empleador".
<b>Moderada-Baja</b>	<b>3</b>	Proteger la biodiversidad.
	<b>17</b>	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 2021, 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 atmosfera 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 medioambiente 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

**L**ACER 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

**A**nualmente 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 EAC\*.



---

\* Entidades Ambientales de Control.



### 3.4.

## Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

**E**ntre 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 2021 se dedicó un presupuesto de 739.166,62 € (470.750 € en 2020) 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.

Asimismo, en 2021 se ha realizado una inversión de 17.415,70 € (17.393,35 € en 2020) en la mejora del equipo de tratamiento de aguas residuales (Evapoconcentrador).

### 3.5.

## Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

**L**ACER 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

**L**ACER 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 2021 ha habido un incremento en la gestión de residuos de medicamentos caducados que se debe a la destrucción de los lotes de colutorios, pastas y geles que se vieron afectados por la contaminación de la materia prima de clorhexidina.

A continuación, se muestran los residuos generados por LACER en el ejercicio 2020 y en el ejercicio 2021:

## Residuos no peligrosos\*

Descripción (kg)	2020	2021
Medicamentos caducados	74.817	217.302
Palés de madera	380	0
Bidones y garrafas (metal)	38.771	41.194
Aguas limpieza	524.020	554.360
Cartón	59.620	75.470
Papel oficina	3.000	1.553
Fracción orgánica	160	200
Plástico recuperable	36.980	41.670
Vasos de plástico	44	40
Envases cantina	560	13.140
Recortes de blíster y tubos	11.280	8.620
Chatarra	1.000	10.460
Latas de bebida	35	40
Residuos banales	17.440	24.920
<b>Total residuos no peligrosos</b>	<b>768.107</b>	<b>988.969</b>

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

**Estado de Información**

No Financiera

**Residuos peligrosos\***

<b>Descripción (kg)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Tóners	150	69
Bidones y garrafas	33.271	34.280
Envases vidrio laboratorio CC	2.080	4.020
Materiales impregnados de sustancias químicas	43.379	44.438
Materias primas orgánicas obsoletas	4.301	5.600
Aerosoles	10	10
Disolventes no halogenados	3.441	5.541
Disolventes halogenados	1.113	536
Reactivos obsoletos	446	510
Muestras de laboratorio	858	228
Soluciones ácidas/básicas	2.720	1.863
Captación de polvo	344	207
Restos de semisólidos y líquidos	720	3.390
Aceites	70	0
Infeciosos	1.350	526
Fluorescentes	10	551
Pilas	32	30
Residuos aparatos eléctricos y electrónicos	19	152
<b>Total residuos peligrosos</b>	<b>93.645</b>	<b>101.951</b>

\* 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

	2020	2021
	kg	kg
Carbonato cálcico	173.250	122.850
Glicerina	316.214	309.780
Propilenglicol	230.965	222.086
Sorbitol	406.876	418.540
Otros*	748.590	788.602
<b>Total</b>	<b>1.875.895</b>	<b>1.861.858</b>

Otros\*: incluye aditivos, aromas, tensioactivos y solventes.

**Estado de Información**

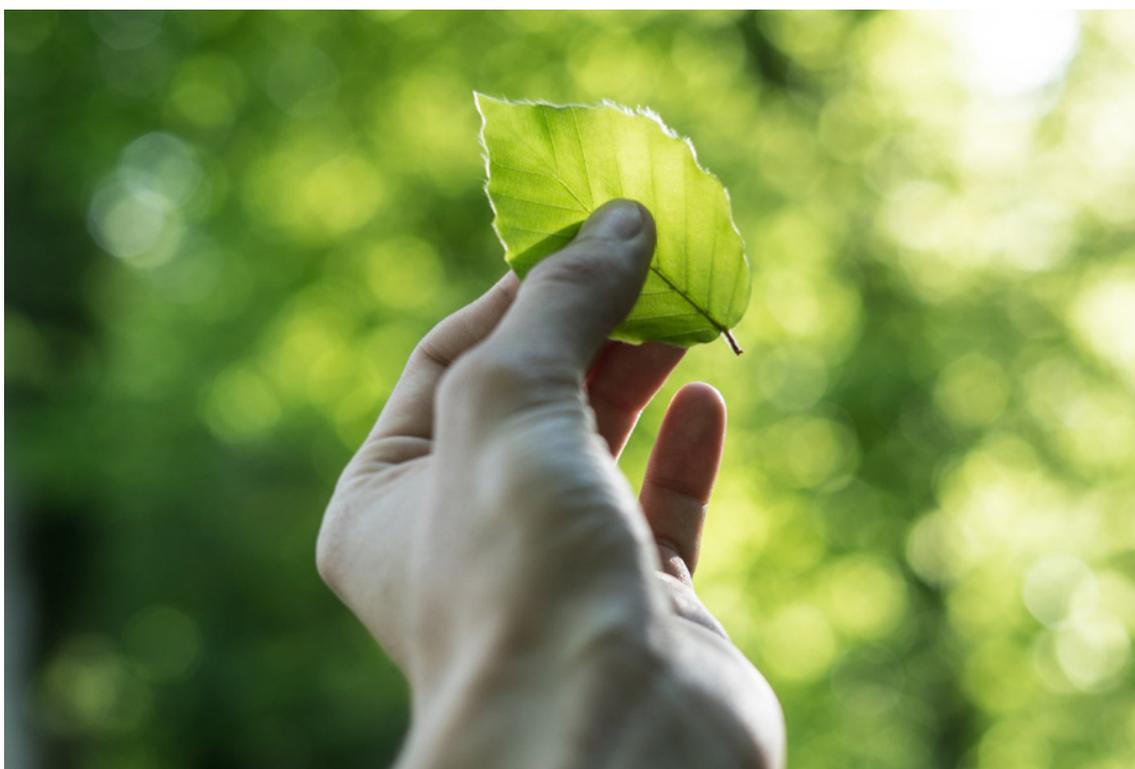
No Financiera

*Materiales del packaging*

	<b>2020</b>	<b>2021</b>
	<b>kg</b>	<b>kg</b>
Aluminio	35.195,24	39.085,72
Papel/cartón	920.389,79	967.110,14
Plástico	443.094,85	474.003,47
Vidrio	435,99	392,30
<b>Total</b>	<b>1.399.115,87</b>	<b>1.480.591,63</b>

En su compromiso para hacer más sostenible su uso de los recursos, LACER utiliza materias primas de origen reciclado para los estuches de cartón (con certificación FSC) de la pasta den-

tífica LacerNatur y del frasco de plástico PET (con certificado para uso alimentario) del colutorio LacerNatur.





### 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. A lo largo del 2016 se ejecutó una inversión para la sustitución de la luminaria convencional por lámparas de tecnología LED. Esto ha permitido reducir la potencia instalada en 90 kW manteniendo la misma luminosidad. El ahorro energético teórico es de unos 500.000 kWh/año y la reducción de las emisiones de carbono es de 101 tCO<sub>2</sub>eq (10 tCO<sub>2</sub>/año/hogar español). 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 contribuye también a la reducción del consumo de energía. En 2022 se prevé sustituir la luminaria del exterior de la Planta y de la cantina por lámparas LED.

En años anteriores se instalaron 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 programaron los horarios de encendido y apagado de los climatizadores para ajustarlos a la presencia real de trabajadores en la Planta.

Ni en 2020 ni 2021 LACER 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 2020 y 2021 en la Planta:

#### Consumo energético (kWh)

	2020	2021
Gas natural	5.281.114	5.881.492
Diésel (vehículos)	1.052.964	1.684.318
Electricidad procedente de la red eléctrica	6.290.012	6.614.162
<b>Total</b>	<b>12.624.090</b>	<b>14.179.972</b>

### 3.7.3. Consumo de agua

En la Planta el agua proviene de la red y no hay captación de agua a partir de otras fuentes. En 2021, LACER consumió un total de 55.532 m<sup>3</sup> de agua proveniente de la red.

Aun así, a lo largo del 2016 se empezaron a tomar medidas para reducir el consumo de agua y mejorar la eficiencia en su uso.

En este sentido, se realizó una inversión para recuperar parte del agua de rechazo que se producía como parte del proceso de osmosis que se llevaba a cabo en la Planta para que volviera a entrar en el proceso de producción de agua purificada. La Planta trata el agua de la red para

que sea apta para la fabricación de productos farmacéuticos y de cuidado personal. Para conseguir que el agua cumpla con los estándares de calidad, se utilizan membranas de osmosis inversa. Dicha tecnología genera un rechazo de agua de entre el 40% y el 50% del agua de entrada. La inversión consistió en recuperar el agua de rechazo del primer ciclo de la osmosis cuando no hay demanda de agua o la demanda de agua disminuye en Planta. El agua de rechazo se trata mediante una lámpara ultravioleta y un intercambiador de calor, y se añade al depósito de entrada de la Planta. Esta inversión ha permitido ahorrar 4.000 m<sup>3</sup>/año de agua.

#### Consumo de agua (m<sup>3</sup>)

	2020	2021
<b>Planta industrial</b>	<b>48.277</b>	<b>55.532</b>





## 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.

Para el ejercicio 2022 se ha previsto hacer un estudio 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 2021 respecto al 2020 se debe a que para este 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 2020 y en el 2021 en la Planta:

#### Emisiones de GEI (tCO<sub>2</sub>eq)

	2020	2021
<b>Alcance 1</b>		
Gas natural	977,78	1.084,73
Diésel	286,87	390,33
<b>Alcance 2: electricidad</b>		
Electricidad ( <i>Market-based</i> )*	1.572,50	1.587,40
Electricidad ( <i>Location-based</i> **)	905,76	912,75
<b>Alcance 3</b>		
Diésel (transporte mercancías)***	N/D	143,30
<b>Total (<i>Market-based</i>)</b>	<b>2.837,15</b>	<b>3.205,76</b>
<b>Total (<i>Location-based</i>)</b>	<b>2.170,41</b>	<b>2.531,11</b>

\* 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.

\*\*\* En 2020 no se disponía del consumo de diésel derivado del transporte de mercancías.

### 3.9.

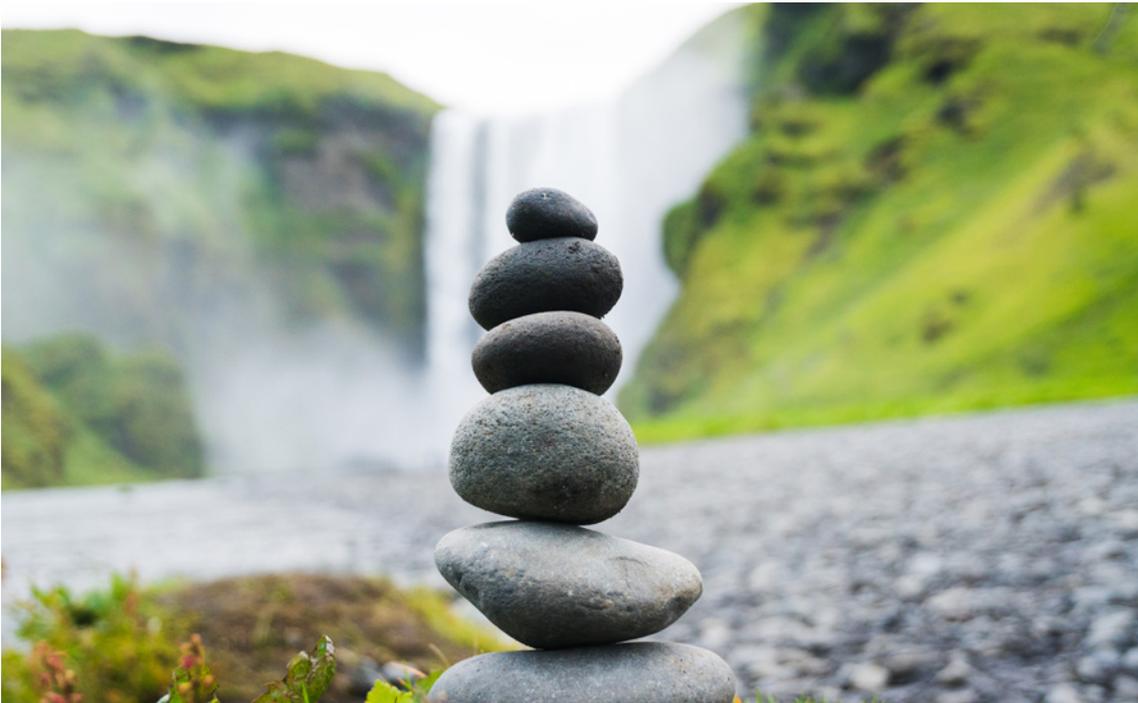
## Otros aspectos de contaminación

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 en el 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 con-

taminación. Para comprobar que se cumple con los requerimientos legales requeridos 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.





### 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 la actividad de estos en 2021, tras el paro de actividad que ha-

bían tenido en 2020 debido al estado de alarma y el confinamiento, provocados por 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 2020	Consumo litros 2021
Ruta	64.182	91.985
Capital	17.598	21.957
<b>Total</b>	<b>81.781</b>	<b>113.942</b>

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

Diésel (Farma)	Consumo litros 2020	Consumo litros 2021
Ruta	22.614	34.633
Capital	8.275	10.174
<b>Total</b>	<b>30.889</b>	<b>44.807</b>

---

**Estado de Información**No Financiera

---

Finalmente, las medidas específicas que LACER está adoptando para adaptarse al cambio climático son las siguientes:

**Mitigación**

- › **Mejorar la eficiencia energética** y apostar por las energías renovables frente a los combustibles fósiles. En 2021 se han instalado unas nuevas máquinas enfriadoras para el agua de climatización y proceso que son de alta eficiencia. Para 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.** En 2020 y 2021 se han adaptado las instalaciones y equipos informáticos para las reuniones *on-line* que eviten 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

**D**urante 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 ejercicio 2021 no se incluyeron nuevos riesgos en dicha materia:

- > **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 Auditoría Interna. No obstante, si hubiese cualquier cambio organizativo, sectorial o legal que obligase a hacer una reevaluación antes, se volvería a realizar.

En paralelo, se ha trabajado, y está en fase borrador, 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.

La idea es que dichos documentos se aprueben y se publiquen en el ejercicio 2022, de forma que todos los/as colaboradores/as sean conedores 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. 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, se 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., 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

Los colaboradores de LACER se encuentran ubicados en España: el 100% están cubiertos por Convenio Colectivo, dos de ellos pertenecen al Convenio de Oficinas y Despachos de Barcelona y el resto al Convenio de Química. No obstante todos los colaboradores disfrutan de los mismos beneficios o mejoras a nivel de empresa. A continuación se muestran las tablas de la plantilla, a fin de año fiscal y promedio anual, distribuido por género, edad y categoría, así como los despidos, la remuneración y la brecha salarial.

A cierre del ejercicio 2021, LACER cuenta con un equipo de 478 personas, bien equilibrado en cuanto a género, con una especial prevalencia de mujeres (el 55%), y con una franja de edad predominante entre los 40-50 años (casi el 59%). El detalle es el siguiente:

#### Distribución de la plantilla por contrato

Contrato a cierre de año fiscal	2020	2021
Contrato indefinido	441	441
Contrato temporal	47	37
<b>Total</b>	<b>488</b>	<b>478</b>

## 4. Gestión social y de personal



## Distribución de la plantilla por sexo

	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Fin año fiscal</b>						
Indefinido	239	199	<b>438</b>	247	192	<b>439</b>
Indefinido parcial	2	1	<b>3</b>	2	0	<b>2</b>
Temporal	17	9	<b>26</b>	6	3	<b>9</b>
Temporal parcial	8	13	<b>21</b>	10	18	<b>28</b>
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>222</b>	<b>488</b>	<b>265</b>	<b>213</b>	<b>478</b>
Nº de despidos	6	8	<b>14</b>	3	2	<b>5</b>
<b>Promedio anual</b>						
Indefinido	239	198	<b>437</b>	245	193	<b>438</b>
Indefinido parcial	2	1	<b>3</b>	2	0	<b>2</b>
Temporal	15	6	<b>21</b>	10	7	<b>17</b>
Temporal parcial	5	4	<b>9</b>	5	6	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>209</b>	<b>470</b>	<b>262</b>	<b>206</b>	<b>468</b>

**Estado de Información**

No Financiera

## Distribución de la plantilla por edad

Distribución por edad	2020				2021			
	< 30	30-50	> 50	Total	< 30	30-50	> 50	Total
<b>Fin año fiscal</b>								
Indefinido	23	279	136	<b>438</b>	22	276	141	<b>439</b>
Indefinido parcial	0	3	0	<b>3</b>	0	2	0	<b>2</b>
Temporal	8	13	5	<b>26</b>	5	3	1	<b>9</b>
Temporal parcial	0	1	20	<b>21</b>	0	0	28	<b>28</b>
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>296</b>	<b>161</b>	<b>488</b>	<b>27</b>	<b>281</b>	<b>170</b>	<b>478</b>
Nº de despidos	1	11	2	<b>14</b>	1	2	2	<b>5</b>
<b>Promedio anual</b>								
Indefinido	23	279	135	<b>437</b>	22	273	143	<b>438</b>
Indefinido parcial	0	3	0	<b>3</b>	0	2	0	<b>2</b>
Temporal	5	14	3	<b>22</b>	5	9	3	<b>17</b>
Temporal parcial	1	1	6	<b>8</b>	0	0	11	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>297</b>	<b>144</b>	<b>470</b>	<b>27</b>	<b>284</b>	<b>157</b>	<b>468</b>

## 4. Gestión social y de personal



Los datos 2020:

## Distribución de la plantilla por clasificación CNO\*

2020								
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
<b>Fin año fiscal</b>								
Indefinido	20	88	71	52	125	9	73	<b>438</b>
Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	1	<b>3</b>
Temporal	0	0	10	5	1	0	10	<b>26</b>
Temporal parcial	0	4	3	2	6	1	5	<b>21</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>92</b>	<b>85</b>	<b>59</b>	<b>133</b>	<b>10</b>	<b>89</b>	<b>488</b>
Número de despidos	3	1	1	1	5	0	3	<b>14</b>
<b>Promedio anual</b>								
Indefinido	21	87	71	51	124	8	75	<b>437</b>
Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	1	<b>3</b>
Temporal	0	1	6	4	1	0	10	<b>22</b>
Temporal parcial	0	1	3	1	1	0	2	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>89</b>	<b>81</b>	<b>56</b>	<b>127</b>	<b>8</b>	<b>88</b>	<b>470</b>

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

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

**Estado de Información**

No Financiera

Los datos 2021:

**Distribución de la plantilla por clasificación CNO\***

<b>2021</b>								
<b>Distribución por categoría</b>	<b>(1) Directivos y gerentes</b>	<b>(2) Técnicos y profesionales</b>	<b>(3) Profesionales de apoyo</b>	<b>(4) Empleados contables, administrativos</b>	<b>(5) Agentes y representantes comerciales</b>	<b>(7) Trabajadores cualificados</b>	<b>(8) Operadores de instalaciones y maquinaria</b>	<b>Total</b>
<b>Fin año fiscal</b>								
Indefinido	20	84	74	52	124	8	77	<b>439</b>
Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	<b>2</b>
Temporal	0	0	3	3	0	0	3	<b>9</b>
Temporal parcial	0	5	6	4	9	0	4	<b>28</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>89</b>	<b>84</b>	<b>59</b>	<b>134</b>	<b>8</b>	<b>84</b>	<b>478</b>
Número de despidos	0	1	0	2	0	0	2	<b>5</b>
<b>Promedio anual</b>								
Indefinido	20	85	72	51	121	9	80	<b>438</b>
Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	<b>2</b>
Temporal	0	0	7	4	1	0	5	<b>17</b>
Temporal parcial	0	1	4	1	3	0	2	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>86</b>	<b>84</b>	<b>56</b>	<b>126</b>	<b>9</b>	<b>87</b>	<b>468</b>

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

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

## 4. Gestión social y de personal



## Distribución de la plantilla por sexo y clasificación CNO

Distribución por categoría y sexo	2020			2021		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<b>Fin año fiscal</b>						
(1) Directivos y gerentes	9	11	<b>20</b>	9	11	<b>20</b>
(2) Técnicos y profesionales	52	40	<b>92</b>	50	39	<b>89</b>
(3) Profesionales de apoyo	63	22	<b>85</b>	63	21	<b>84</b>
(4) Colaboradores contables, administrativos	53	6	<b>59</b>	54	5	<b>59</b>
(5) Agentes y representantes comerciales	49	84	<b>133</b>	51	83	<b>134</b>
(7) Trabajadores cualificados		10	<b>10</b>		8	<b>8</b>
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	40	49	<b>89</b>	38	46	<b>84</b>
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>222</b>	<b>488</b>	<b>265</b>	<b>213</b>	<b>478</b>
<b>Promedio anual</b>						
(1) Directivos y gerentes	9	12	<b>21</b>	9	11	<b>20</b>
(2) Técnicos y profesionales	50	39	<b>89</b>	50	36	<b>86</b>
(3) Profesionales de apoyo	62	19	<b>81</b>	63	21	<b>84</b>
(4) Colaboradores contables, administrativos	51	5	<b>56</b>	52	4	<b>56</b>
(5) Agentes y representantes comerciales	50	77	<b>127</b>	48	78	<b>126</b>
(7) Trabajadores cualificados	0	9	<b>9</b>	0	9	<b>9</b>
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	39	48	<b>87</b>	40	47	<b>87</b>
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>209</b>	<b>470</b>	<b>262</b>	<b>206</b>	<b>468</b>

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 y 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

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 (colaboradores que por sus condiciones económicas no se pueden asimilar al resto de colaboradores de la compañía).**
- **En el caso de colaboradores 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.**
- **Para el resto de personas, sin ningún tipo de situación especial, su masa salarial a tener en cuenta es la real cobrada conjuntamente con aquellas variables cobradas durante el año.**
- **Esa masa salarial, incluye todos los conceptos fijos y variables que pueda cobrar el colaborador 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

Remuneración media	Año 2020 (€)	Año 2021 (€)	Variación en el periodo (%)
Global	53.126,44	54.084,02	1,80%

**Remuneración media por sexo**

Remuneración media	Año 2020 (€)	Año 2021 (€)	Variación en el periodo (%)
Mujeres*	46.692,96	48.346,01	3,54%
Hombres	61.481,23	61.538,08	0,09%

\*El motivo del aumento de la remuneración media de las mujeres se debe a la mayor contratación de mujeres con salarios más altos y a una revisión de los salarios en todas las categorías para así equiparar los salarios entre hombres/mujeres, algo notorio en la tabla "Brecha salarial por Clasificación".

**Remuneración media por edad**

Remuneración media	Año 2020 (€)	Año 2021 (€)	Variación en el periodo (%)
< 30*	29.962,35	32.024,67	6,88%
30-50	47.646,03	48.769,29	2,36%
> 50**	72.079,33	69.554,41	-3,50%

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

\*\* Sin embargo, en el tramo de edad de mayores de 50 años ha decrecido, debido al envejecimiento de la plantilla, colaboradores que durante el ejercicio 2021 han pasado a situación de jubilación parcial y que, por tanto, según criterio establecido para la masa salarial y cálculo de la remuneración media, no se tienen en cuenta estas personas para el cálculo del ejercicio 2021. También hay que destacar que en este tramo, hay colaboradores que durante el ejercicio 2021 perciben menos variable comparable con el ejercicio 2020 que hace tener una variación decreciente.

## 4. Gestión social y de personal



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

Remuneración media	2020				2021			
	Mujer	Hombre	Media	% brecha salarial	Mujer	Hombre	Media	% brecha salarial**
(1) Directivos y gerentes	155.934,29	215.024,26	189.332,97	27,48%	164.137,66	220.298,24	195.025,98	25,49%
(2) Técnicos y profesionales	64.595,74	82.829,04	72.634,08	22,01%	67.167,44	84.587,70	74.605,30	20,59%
(3) Profesionales de apoyo	34.053,21	40.107,51	35.420,31	15,10%	36.314,61	40.334,89	37.363,38	9,97%
(4) Empleados contables, administrativos	35.951,97	38.789,62	36.144,36	7,32%	36.544,51	37.621,64	36.632,80	2,86%
(5) Agentes y representantes comerciales	53.188,95	56.151,40	54.961,93	5,28%	55.277,45	57.850,58	56.837,54	4,45%
(7) Trabajadores cualificados	N/A	35.956,97	35.956,97	N/A	N/A	38.727,56	38.727,56	N/A
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	27.430,11	30.247,14	28.953,61	9,31%	28.583,01	31.298,35	30.013,68	8,68%
<b>Promedio</b>	<b>46.692,96</b>	<b>61.481,23</b>	<b>53.126,44</b>	<b>24,05%</b>	<b>48.346,01</b>	<b>61.538,08</b>	<b>54.084,02</b>	<b>21,44%</b>

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

\*\* Calculada como la media del salario de los hombres menos la media del salario de las mujeres entre la media del salario de los hombres.

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

**Estado de Información**

No Financiera

Se percibe la disminución de la brecha salarial, de ejercicio a ejercicio, en todos los grupos de esta clasificación.

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 (€)	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Remuneración media de directivos	169.541,54	239.224,46	164.137,66	220.298,24

No se incluye la remuneración media de consejeros (miembros de los Órganos de Administración) de LACER porque no reciben remuneración por parte de LACER.



### 4.3.1. Desconexión laboral

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.

En el ejercicio 2020 hubo desvinculaciones de directivos. Sin embargo, en 2021 no se da esta casuística y por ello en 2020 hubo remuneraciones superiores al haber cobro de indemnizaciones.

En referencia a colaboradores con discapacidad, a cierre de año fiscal el número de colaboradores con algún tipo de discapacidad en plantilla ascendía a cinco durante el 2020 y tres a cierre de 2021.

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

Durante el 2021 se ha desarrollado 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

**E**n 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 los colaboradores 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.

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



- › **Jornada Partida Flexible (JPF):** tiene un amplio margen de flexibilidad para elegir el inicio de la jornada de trabajo y su finalización. Es de aplicación a los colaboradores 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 a parte 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 los colaboradores que, por tener a su cargo un/a 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 1 a 4 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 colaboradores con jornada intensiva y que no tengan ningún tipo de flexibilidad en su horario. Su compensación puede ser mediante retribución o descanso.

---

- › **Teletrabajo/Flexiworking:** durante 2021 se ha desarrollado una política de teletrabajo que ha sido implementada en noviembre del mismo año.

Asimismo, durante el 2021 también se han desarrollado varias normativas de jornada laboral y control horario para todos los colaboradores, cuyo objetivo es regular la jornada laboral y asegurar la desconexión digital.



## Red de Ventas

- › **Colaboradores de la Fuerza de Ventas y otros colaboradores con exposición a clientes:** gestionarán, por sí mismos, su jornada en función de las necesidades que ellos mismos se fijan 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 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, por 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 los trabajadores, 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 hijo, etc.).



## 4. Gestión social y de personal



A continuación, se muestran los datos de absentismo total, desglosado por género de 2021 versus 2020:

	2021			2020		
	H	M	Total	H	M	Total
Visitas médicas / enf. sin baja	536,40	1.356,50	<b>1.892,90</b>	963,76	2.838,20	<b>3.801,96</b>
Retrasos / A. inj./ Perm. salida	248,28	296,00	<b>544,28</b>	204,23	221,20	<b>425,43</b>
Bajas it. / Hosp. / COVID / Acc.	16.483,18	20.890,43	<b>37.373,62</b>	14.939,89	22.121,90	<b>37.061,79</b>
Bajas mater./ Pater./ R. emb.	2.304,00	5.224,42	<b>7.528,42</b>	192,00	4.264,18	<b>4.456,18</b>
Licencias Convenio	102,87	1.693,60	<b>1.796,47</b>	943,53	979,74	<b>1.923,27</b>
<b>Total absentismo</b>	<b>19.674,73</b>	<b>29.460,95</b>	<b>49.135,68</b>	<b>17.243,41</b>	<b>30.425,22</b>	<b>47.668,63</b>
<b>% Absentismo total</b>	<b>5,65%</b>	<b>6,82%</b>	<b>6,30%</b>	<b>5,24%</b>	<b>7,64%</b>	<b>6,55%</b>



## 4.5.

### Seguridad y salud

**L**ACER 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. El Servicio de Prevención es Mancomunado, dando servicio a todas las empresas de LACER.

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 los riesgos debidos a la pandemia COVID-19, la planificación de medidas correctoras y preventivas, así como el desarrollo y actualización de protocolos de prevención, teniendo en cuenta la información proporcionada por Sanidad a los Servicios de Prevención, el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.

En 2021 se han realizado dos auditorías para el mantenimiento de la certificación de Espacio Protegido COVID-19, recibido en 2020.

En este sentido, y en cuanto a la gestión de la COVID-19, en 2021 se han mantenido las medidas establecidas en cuanto a distancia de seguridad, utilización de mascarilla 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 y aumento de limpieza en zonas de trabajo y zonas comunes. Para la red de ventas también se suministra de forma periódica gel hidroalcohólico, toallitas y spray desinfectante.**





También se han realizado pruebas de diagnóstico para la COVID-19 (PCR) en laboratorios y, en caso positivo, prueba serológica para reincorporación.

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

Asimismo, anualmente se ofrece un reconocimiento médico a todos los colaboradores, que incorpora más pruebas de las que indica el propio puesto de trabajo, como pueden ser: electrocardiograma, colesterol desglosado, detección del antígeno prostático específico (PSA) en hombres y de la sideremia para mujeres. Y también se ha seguido incorporando la prueba serológica de detección de anticuerpos IgM e IgG (tanto para los reconocimientos periódicos como iniciales), así como la detección de anticuerpos posvacunal en el último semestre del año.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2021 se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, tal y como está especificado en el plan de prevención, con el objetivo de identificar situaciones de riesgo psicosocial y adoptar acciones correctoras que eviten o minimicen dichos riesgos. El proceso de evaluación y establecimiento de conclusiones y medidas se ha realizado de forma participativa a través de un grupo de trabajo, formado por personas del Comité de Seguridad y Salud y por una consultora externa. Durante el proceso de evaluación se han realizado varias comunicaciones a todos los colaboradores, tanto al iniciarse el proceso, como durante la recogida de datos, así como sobre los resultados de la misma. Se ha desarrollado un plan de acción para implementar durante el 2022 y se ha establecido reducir la periodicidad de la evaluación psicosocial de cuatro a dos años.

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 notificar situaciones inseguras o de mejora por parte de todos los colaboradores.

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

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**

	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidente con baja en el lugar de trabajo	2	1	3	2	2	4
Accidente con baja <i>in itinere</i>	0	1	1	3	0	3
Accidente sin baja en el lugar de trabajo	3	1	4	2	1	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**

	2021		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia *	4,63	2,87	5,02	6,07
Índice de gravedad **	0,21	0,003	0,08	0,006

\* 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

**E**n LACER existen varios comités de representación legal de los trabajadores: el Comité de Empresa de Central (Barcelona), el Comité de Empresa de la Planta y los enlaces sindicales 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 los colaboradores 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 y EFARMES 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 por motivos tecnológicos, legales, técnicos, organizativos o de otra índole.**
- › **La información que recibe Recursos Humanos de los propios *managers* relativa a las necesidades de formación de sus equipos (existe un subproceso específico con este objetivo).**
- › **Los resultados del proceso de Gestión de Desempeño y los Planes de Desarrollo Individual, siempre que supongan formación (existe un proceso formal).**

El Plan de Formación Anual integra toda esta información, e incluye acciones de cualquier campo de conocimientos (idiomas, habilidades, formación técnica, GMP y calidad, etc.) siguiendo un circuito de aprobaciones, vinculado a un presupuesto anual. Este presupuesto permite la ejecución íntegra del plan y su gestión está centralizada en Recursos Humanos.

LACER tiene constituida la Comisión Paritaria de Formación, tal como prevé el Convenio General de la Industria Química en su art. 91. En 2021 esta Comisión ha renovado algunos de sus miembros como consecuencia de las recientes elecciones sindicales.

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

#### Categoría empleados/as

	Horas 2021	Horas 2020
(1) Directivos y gerentes	521	423
(2) Técnicos y profesionales	5.262	3.609
(3) Profesionales de apoyo	1.696	1.125
(4) Empleados contables, administrativos	1.243	595
(5) Agentes y representantes comerciales	959	6.670
(7) Trabajadores cualificados	270	23
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	110	158
<b>Total general</b>	<b>10.061</b>	<b>12.603</b>

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



En 2021 las horas de formación han sido sensiblemente inferiores a 2020. El motivo es que en 2020, a causa de la situación de pandemia y la imposibilidad por parte de algunos colectivos de desarrollar sus funciones en las circunstancias habituales (p. ej., no fue posible realizar visitas comerciales a centros de salud y clínicas dentales por parte de la categoría de Agentes y representantes comerciales), se aprovechó la oportunidad para intensificar la formación, tanto interna como externa, por lo que se incrementaron de manera importante las horas dedicadas a formación.

## 4.8.

### Accesibilidad

**E**n 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 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.

A principios de 2022, se firmará el contrato con Igualia, con el objetivo de iniciar el proyecto.

**Estado de Información**

No Financiera

Durante el mes de febrero de 2022 se realizarán las primeras reuniones de trabajo, que se centrarán principalmente en la recopilación de datos e información relacionadas con datos de la compañía, así como la constitución de la comisión Paritaria para la futura negociación del mismo durante el 2022.

Se establecerán reuniones de trabajo semanales para tener un diagnóstico de la situación antes de empezar con la negociación prevista para el segundo trimestre del 2022.

#### 4.9.2. Medidas adoptadas para promover la igualdad

Como punto de partida, LACER ya dispone de medidas propias, a parte de las que se contemplan en el Convenio General de la Industria Química y la Ley por 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, salariales, 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 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 los colaboradores, a excepción de las personas 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, por 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 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/as 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 tomada en cuenta, para asegurar la máxima objetividad.

› **Como punto importante para promover el empleo, cabe destacar que cada vez el porcentaje de colaboradores con contrato de jubilación parcial es mayor. Medida que puede favorecer la incorporación a LACER de colaboradores 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 del colaborador.**

### 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 definiendo 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](mailto: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 todos los colaboradores, 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.*

**5.**

## Derechos Humanos





## 5.1.

### Principales riesgos

**L**ACER lleva a cabo gran parte de su negocio en territorio de la UE (concretamente, solo el 4% de los proveedores de LACER y el 4% también en 2020 –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

**A**unque no existe una política específica sobre Derechos Humanos, LACER dispone de una política y un procedimiento de diligencia debida que todos los colaboradores 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, durante el 2021 se ha realizado, 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 encuentran en listas de personas físicas y personas jurídicas sancionadas a nivel internacional. Con los resultados obtenidos se puede concluir con una seguridad razonable que, a la fecha del análisis, LACER no tiene 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 cierre del ejercicio 2021, ninguna de ellas ha sido por vulneración de Derechos Humanos.

LACER únicamente tiene presencia física 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 sus colaboradores y la igualdad de oportunidades de estos.





# 6.

## Corrupción y soborno





## 6.1.

### Principales riesgos

**P**or 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.**
- › **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

**L**ACER 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 los colaboradores 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 todos los colaboradores 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 aplica-

bles 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 los colaboradores actúen en estos casos.

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 los colaboradores 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.

En lo que se refiere a ICCSA, mostrando una diligencia mayor a la exigida legalmente, la referida sociedad se ha dotado de un Manual para la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo que está en línea con lo exigido por la Ley 10/2010 a las sociedades que considera sujetos obligados.



7.

Sociedad





## 7.1.

### Principales riesgos

**E**n 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

**D**esde 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 (2015-2030) para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta y retos de la humanidad.



**Estado de Información**  
No Financiera

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 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**

			
<b>SOCIEDAD</b>	<b>MEDIO AMBIENTE</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>GOBERNANZA</b>
	  	 	
<b>Mejorar la vida de las personas</b>	<b>Reducir nuestra huella medioambiental</b>	<b>Las personas en el centro</b>	<b>Hacer negocios de forma responsable para mantener el legado de LACER</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Educar a la sociedad en el cuidado de la salud bucodental.</li> <li>2. Facilitar la salud bucodental y empoderar a personas en riesgo de exclusión social.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Integrar ecodiseño en el core de nuestros productos.</li> <li>4. Reducir proactivamente el impacto ambiental de nuestras actividades.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Defender la igualdad y la diversidad en nuestra compañía.</li> <li>6. Enfoque holístico del bienestar de los empleados.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Incorporar criterios ASG para la toma de decisiones y mejorar la transparencia.</li> <li>8. Fomentar una cultura de sostenibilidad en toda la compañía.</li> </ol>

## 7. Sociedad



### 7.2.1. Acciones de asociación o patrocinio

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

Entidad	2021	2020
Asociación Nacional de Especialidades	74.493,00 €	68.493,00 €
Sistema Español de Verificación de Medicamentos	44.940,00 €	50.000,00 €
Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética	23.035,00 €	23.035,00 €
Fundación España Salud	9.440,00 €	0,00 €
Asociación para la Autorregulación	5.235,00 €	0,00 €
AFEPADI	4.365,00 €	0,00 €
Assoc. del clúster belleza de Catalunya	3.500,00 €	0,00 €
Farmaindustria-Asociación Nacional	0,00 €	20.934,42 €
Otros	28.752,73 €	37.955,69 €
<b>Total</b>	<b>193.760,73 €</b>	<b>200.418,11 €</b>

#### Importe incurrido en transferencias de valor\*

	2021	2020
A profesionales sanitarios	625.802,66 €	284.262,89 €
A organizaciones sanitarias	180.499,09 €	58.050,00 €

\* Dichas transferencias aplican a la División Farma.

La diferencia entre los datos de 2020 y 2021 sobre estos importes se debe a que en 2020 solo se reportó la información de 6 meses, debido a la salida de LACER de Farmaindustria en junio de 2020.

### 7.3.

## Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

**D**urante 2021, LACER ha realizado aportaciones por un importe de 2.700 €. A la Fundación Urológica Julián Clavería, 1.500 € y a entidades religiosas, 1.200 €.

Durante 2020, LACER realizó una única aportación de 1.000 €, a Fundación Cofares, del Grupo Cofares, cooperativa líder en distribución farmacéutica en España.

### 7.4.

## Subcontratación, proveedores y distribuidores

**D**urante 2021 el 89% de los proveedores fueron españoles, el 7% del resto de la UE y el 4% de fuera de la UE (91%; 4%; 4% en 2020, 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).



## 7. Sociedad



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.

Durante 2021 se han realizado 32 auditorías de calidad (32 en 2020), según se indica en la siguiente tabla:

Tipo de auditoría	Auditorías realizadas	Resultado	Comentarios
Fabricantes principios activos	13	Satisfactorio	Auditorías de seguimiento
Fabricantes excipientes	2	Satisfactorio	Auditorías de seguimiento
Fabricantes material acondicionamiento	6	Satisfactorio	5 auditorías de seguimiento y 1 nueva
Fabricantes o envasadores de medicamentos u otros productos Liberadores de medicamentos	6	Satisfactorio	5 auditorías de seguimiento y 1 nueva
Laboratorios de análisis	1	Satisfactorio	Auditoría de seguimiento
Distribuidores de principios activos	1	Satisfactorio	Auditorías de seguimiento
Transportistas	1	Satisfactorio	Auditorías de seguimiento
Proveedor base de datos Farmacovigilancia	1	Satisfactorio	Nueva
Distribuidor de producto acabado	1	Satisfactorio	Nueva

---

**Estado de Información**  
No Financiera

---

El 100% de las auditorías han sido satisfactorias, tanto en 2020 como en 2021.

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 (aparte de la auditoría que hace referencia a Farmacovigilancia en la tabla anterior), ni en 2020 ni en 2021 se ha realizado ninguna auditoría externa a Proveedores.

Desde Compras tampoco se realizan auditorías, pero sí se solicita la documentación de Diligencia Debida requerida por *Compliance*. Y aunque no se dispone de un sistema digital de solicitud, desde Compras se está liderando un proyecto de herramientas transversales de homologación/evaluación de proveedores para solicitarles automáticamente o semiautomáticamente la información que se requiera, con el objetivo que se gestione automáticamente la puntuación, resultados, renovaciones, etc.





## 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 a 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.

Los colaboradores de LACER están adecuadamente formados 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](mailto: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](http://www.lacer.com).

### 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](mailto: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: colaboradores, 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 muestran el número de comunicaciones recibidas durante 2021 en el área de SAC, de la División LPH, junto al comparativo del 2020:

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.

Año	2021	2020
Consultas	5.365	2.913
Incidencias/reclamaciones	16.906	14.523
<b>Total general</b>	<b>22.271</b>	<b>17.436</b>

### 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

A continuación se muestra el número de comunicaciones recibidas durante 2021, junto al comparativo del 2020, en el área de la División Farma:

**Servicio de Atención al Cliente de la División Farma**

<b>Año</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Consultas*	381	372
Incidencias/reclamaciones**	602	501
<b>Total general</b>	<b>983</b>	<b>873</b>

\*Recoge consultas médicas, de calidad o farmacovigilancia.

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

El aumento significativo de las reclamaciones en 2021 se debe principalmente a:

- **Aumento de las incidencias por parte del transporte: se han comunicado más incidencias en las entregas en mal estado y faltante (+63).**
- **Aumento de solicitud de copias de facturas por parte del cliente (+20).**

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.

A continuación, se muestra el número de comunicaciones en el área de Farmacovigilancia:

	<b>Nº de reclamaciones recibidas en 2021</b>	<b>Nº de reclamaciones recibidas en 2020</b>
Incidentes de seguridad asociados a producto recibidos por las vías establecidas en el sistema de Farmacovigilancia	126	142



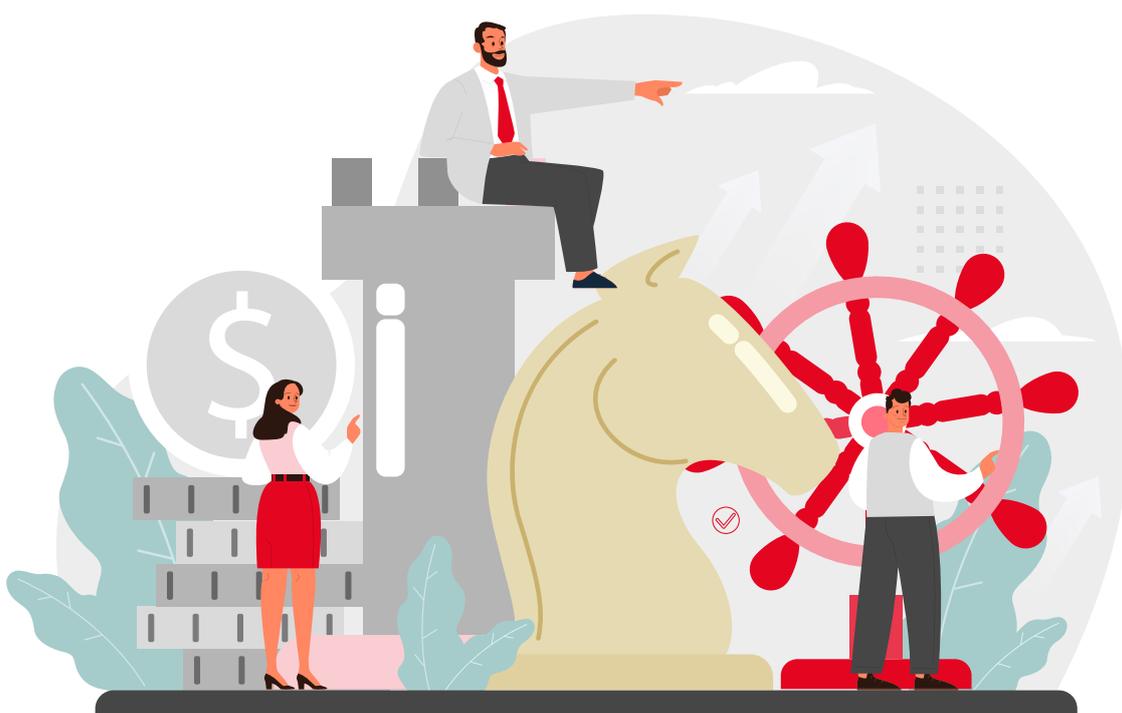
## 7.6.

### Información fiscal

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

El incremento del beneficio antes de impuestos y del Impuesto sobre beneficios pagados se debe básicamente al resultado por la enajenación de un inmueble en el ejercicio 2021.

	2021	2020
Beneficio antes de impuestos	47.238.941,58	22.792.137,65
Impuesto sobre beneficios pagados	12.043.807,06	7.624.682,02
Subvenciones públicas recibidas	55.833,94	75.358,80



# Anexo I.

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





<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página</b>	<b>Apartado del EINF</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados</b>
<b>Información general</b>			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	7-15	2. Información general	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	16	2. Información general	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	17	2. Información general	GRI 102-15
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	18	2. Información general	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	5	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 102-54
Principio de materialidad	5, 19-21	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 102-46 GRI 102-47
<b>Cuestiones medioambientales</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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	23-24	3. Gestión ambiental	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Información general detallada</b>			
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	24-25	3. Gestión ambiental	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	24	3. Gestión ambiental	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	25	3. Gestión ambiental	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	24	3. Gestión ambiental	GRI 102-11

**Estado de Información**

No Financiera

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página</b>	<b>Apartado del EINF</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados</b>
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	25	3. Gestión ambiental	GRI 103-2
<b>Contaminación</b>			
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	23, 34	3. Gestión ambiental No se considera relevante la contaminación lumínica.	GRI 305-7
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	26-28	3. Gestión ambiental	GRI 306-1 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	5	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	–
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	32	3. Gestión ambiental	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	29-30	3. Gestión ambiental	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	31, 35	3. Gestión ambiental	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	31	3. Gestión ambiental	GRI 302-4
Uso de energías renovables	31	3. Gestión ambiental	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>			
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	33	3. Gestión ambiental	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	36	3. Gestión ambiental	GRI 201-2



<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página</b>	<b>Apartado del EINF</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados</b>
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	33, 36	3. Gestión ambiental	GRI 305-5
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	5	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	–
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	5	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	–
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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	39-41	4. Gestión social y de personal	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	42-48	4. Gestión social y de personal	GRI 102-8 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	42-48	4. Gestión social y de personal	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	43-46, 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	48-52	4. Gestión social y de personal	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	48, 51-52	4. Gestión social y de personal	GRI 405-2

**Estado de Información**

No Financiera

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página</b>	<b>Apartado del EINF</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados</b>
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	48, 52-53	4. Gestión social y de personal	GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	53	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	53	4. Gestión social y de personal	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	54-55	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	56-57	4. Gestión social y de personal	GRI 403-9 (2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	55-56, 64-65	4. Gestión social y de personal	GRI 401-2
<b>Seguridad y salud</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	58-60	4. Gestión social y de personal	GRI 403-1 (2018) GRI 403-3 (2018) GRI 403-7 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	60	4. Gestión social y de personal	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	61	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	42	4. Gestión social y de personal	GRI 102-41



<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página</b>	<b>Apartado del EINF</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados</b>
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	42	4. Gestión social y de personal	GRI 403-4 (2018)
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	62	4. Gestión social y de personal	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	62-63	4. Gestión social y de personal	GRI 404-1
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	63	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	63-65	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	63-64	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	66-67	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
<b>Respeto a los Derechos Humanos</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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	69	5. Derechos Humanos	GRI 102-15 GRI 103-2
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	69-70	5. Derechos Humanos	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos	70	5. Derechos Humanos	GRI 406-1

**Estado de Información**

No Financiera

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página</b>	<b>Apartado del EINF</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados</b>
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	69-70	5. Derechos Humanos	GRI 103-2
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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	73	6. Corrupción y soborno	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	74	6. Corrupción y soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	75	6. Corrupción y soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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	77	7. Sociedad	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	77-78	7. Sociedad	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	77-78	7. Sociedad	GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	77-78	7. Sociedad	GRI 102-43 GRI 413-1



<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página</b>	<b>Apartado del EINF</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados</b>
Las acciones de asociación o patrocinio	79	7. Sociedad	GRI 201-1
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	80	7. Sociedad	GRI 102-13
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	80	7. Sociedad	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	80-81	7. Sociedad	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	81-82	7. Sociedad	GRI 102-9
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	83-84	7. Sociedad	GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	84-86	7. Sociedad	GRI 418-1
<b>Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	87	7. Sociedad	GRI 207-4 (2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	87	7. Sociedad	GRI 207-4 (2019)
Las subvenciones públicas recibidas	87	7. Sociedad	GRI 201-4

[www.lacer.com](http://www.lacer.com)

