

Memoria de Sostenibilidad Inibsa



2022

Descúbreonos

| | |
|--|-----------|
| Somos Inibsa | 3 |
| Nuestra historia..... | 3 |
| ADN Inibsa..... | 4 |
| Nuestra misión..... | 4 |
| Nuestra visión..... | 4 |
| Nuestros valores..... | 4 |
| Nuestro negocio..... | 5 |
| Presencia en el mercado..... | 5 |
| | |
| Nuestros grupos de interés y análisis de materialidad | 8 |
| Compliance y buen gobierno | 10 |
| Gestión de Compliance..... | 10 |
| Mecanismos para un buen gobierno..... | 10 |
| Lucha contra la corrupción y el soborno..... | 11 |
| Compromiso con los derechos humanos..... | 12 |
| | |
| Explóranos | |
| Comprometidos con nuestro entorno | 13 |
| Cadena de suministro responsable | 13 |
| Calidad e innovación | 14 |
| Calidad en nuestros productos..... | 14 |
| Innovación y tecnología..... | 16 |
| Proyectos de innovación..... | 17 |
| Compromiso con la salud..... | 17 |
| Nuestro compromiso con el sector..... | 17 |
| Compromiso con la comunidad..... | 18 |
| Respeto por el medio ambiente | 18 |
| Protección del medio ambiente..... | 18 |
| Nuestra gestión ambiental..... | 18 |
| Operaciones responsables..... | 19 |
| Economía circular y gestión de residuos..... | 19 |

Conócenos

| | |
|--|-----------|
| Equipo Inibsa | 21 |
| Políticas de gestión de personas y nuestro Plan Estratégico..... | 21 |
| La Cultura de Inibsa..... | 23 |
| Organización formal..... | 23 |
| Nuestras relaciones..... | 24 |
| Relación con nuestros trabajadores..... | 24 |
| Relaciones laborales..... | 24 |
| Comunicación..... | 24 |
| Bienestar de nuestra plantilla..... | 24 |
| Política retributiva y beneficios..... | 25 |
| Políticas de selección y promoción interna..... | 25 |
| Organización del tiempo de trabajo y conciliación laboral..... | 26 |
| Política de trabajo a distancia..... | 26 |
| Desconexión digital..... | 26 |
| Organización del tiempo de trabajo..... | 26 |
| Igualdad y diversidad..... | 27 |
| Desarrollo de nuestro talento..... | 27 |
| Oferta formativa..... | 28 |
| Salud y seguridad..... | 29 |
| Tablas de resultados | 30 |
| Sobre esta Memoria | 37 |
| Tabla de contenido de la ley | 39 |

Descúbrenos

Somos Inibsa

Somos un referente en el mercado odontológico a nivel mundial

Somos un grupo farmacéutico internacional cuyo propósito es hacer que la odontología sin dolor sea accesible para todo el mundo. Nuestra razón de ser es ayudar a los profesionales de la odontología a desarrollar una práctica segura y eficaz.

Nuestro core business es el **Control del Dolor**, área en la que somos fabricantes y distribuidores de Anestesia Dental. Además, en España y Portugal comercializamos las siguientes categorías de productos: **Bioseguridad, Cirugía, Restauración, Blanqueamiento y Prevención e Higiene.**

En Inibsa creemos que el mundo es mejor si unimos nuestras fuerzas para conseguirlo. Por eso garantizamos la calidad de todos nuestros productos. Nuestra historia nos ha llevado hasta la actual posición de liderazgo como **segundos productores mundiales de anestesia dental.**



Control del dolor



Bioseguridad



Cirugía



Restauración



Blanqueamiento

Nuestra historia

Nacimos hace 75 años y tenemos un largo recorrido en el sector de la salud, apostando por un crecimiento rentable y sostenible.



Trabajamos para posicionarnos como referentes mundiales en la fabricación y comercialización de anestesia dental. Con un negocio y un equipo sólido de casi trescientos cincuenta empleados, en 2022 Inibsa se mantiene como segundo productor mundial de anestésicos dentales con una capacidad anual de más de 300 millones de cartuchos.

ADN Inibsa

Nuestro compromiso es ayudar a los profesionales de la odontología en la mejora de la salud bucal de sus pacientes. Somos sus socios, contribuimos a que sus intervenciones sean exitosas. Nuestro máximo beneficio es la satisfacción del profesional y del propio paciente, por lo que las necesidades de los profesionales de la clínica se convierten en nuestras necesidades.



Hacer que la odontología sin dolor sea accesible para todos.



Proporcionar productos y servicios a los profesionales de la odontología que mejoren su práctica diaria y la vida de sus pacientes.



Promover la innovación a través de la ciencia y la tecnología.

Fabricamos y distribuimos productos de alta calidad, que garanticen a los profesionales sanitarios actuar con seguridad y eficacia. La ciencia y la alta tecnología están en nuestro ADN.

Nuestra Misión

Nuestra misión es fabricar y comercializar, con óptima rentabilidad, productos de aplicación sanitaria que faciliten la intervención de los profesionales de la asistencia médica en la mejora de la salud y la calidad de vida de sus pacientes.

Nuestra Visión

Llegar a ser un grupo de empresas competitivo del sector de la salud, con proyección internacional, crecimiento rentable y sostenible, especialmente consolidando una posición de liderazgo mundial en la fabricación y comercialización de anestesia dental.

Nuestros Valores

Creemos que una meta que alcanzar no es suficiente, y que debemos aspirar a marcar el camino como meta. El cómo conseguimos nuestros objetivos es muy importante y condicionará nuestros resultados. Queremos ser una empresa con una identidad acorde y una esencia que refleje nuestra pasión. Por eso, nuestros valores impulsan y dinamizan nuestro camino.

- **Compromiso con el cliente:** Es el centro de nuestra actividad como empresa. Deseamos responder a las expectativas de nuestros clientes en cuanto a calidad, servicio y confianza.
- **Integridad:** La integridad es fundamental en lo que hacemos, en por qué y en el cómo lo hacemos. Trabajamos con sentido ético, honestidad, gran transparencia y mucha profesionalidad.



- **Eficiencia:** En Inibsa trabajamos rápido y bien. Buscamos la optimización de nuestros recursos y evitamos realizar actividades que no aporten valor.
- **Sencillez:** Menos es más. Ponemos el foco en lo realmente relevante.
- **Equipo:** Compartimos objetivos, actuamos todos a una y sentimos como nuestros los éxitos y fracasos del conjunto de Inibsa.
- **Responsabilidad Social Corporativa:** Creemos en un mundo mejor y participamos para que sea una realidad.

Dado que el sector farmacéutico está altamente regulado, integramos los principios de profesionalidad, fiabilidad y calidad en nuestra toma de decisiones a todos los niveles, así como el estricto cumplimiento de la legalidad vigente. Por ello, disponemos de un Código Ético.

Nuestro Negocio

Operamos en el sector de la salud, hecho que guía nuestra gestión de negocio y la toma de decisiones. Fabricamos y comercializamos medicamentos y productos sanitarios. Trabajamos a diario en su elaboración y transformación buscando la mejora continua de nuestra cartera de productos.

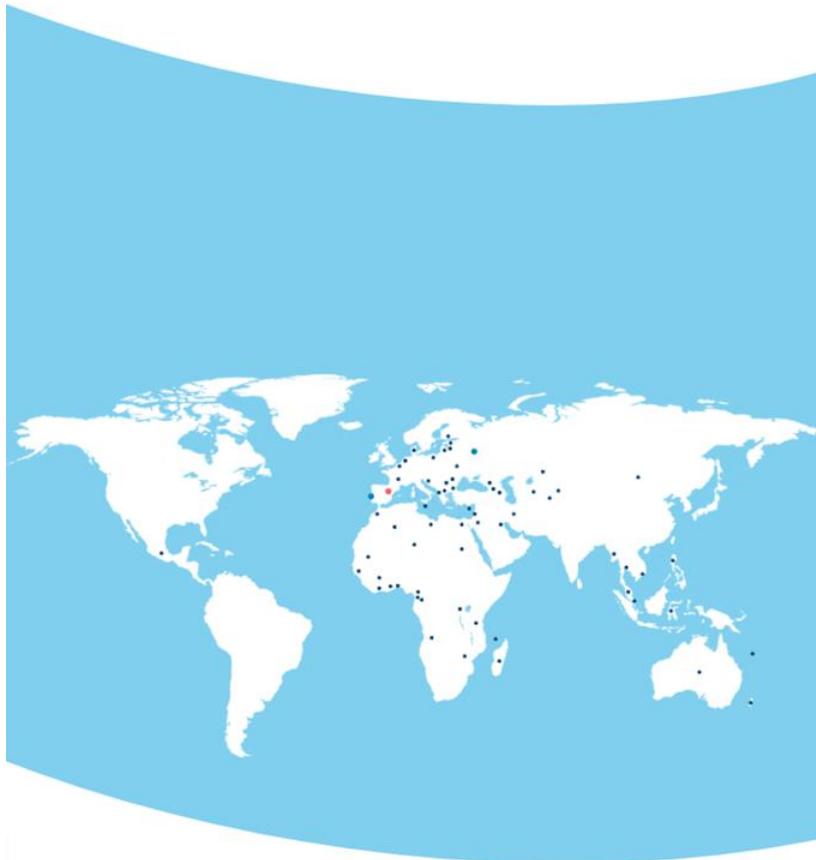
Nuestro modelo de negocio está planteado desde una integración vertical abarcando totalidad de la cadena de valor de nuestros productos, así como su comercialización. De esta manera, podemos responder rápidamente a la demanda del mercado, garantizando al mismo tiempo los más altos estándares de calidad y solidez científica.

Todas nuestras operaciones se rigen al cumplimiento de los más altos estándares de sanidad y calidad del sector farmacéutico, llevando a cabo inspecciones y revisiones frecuentes para identificar nuevos requisitos y poder ajustarnos a las últimas regulaciones y a la legislación vigente.

Consideramos que la salud bucal es una necesidad básica para la población, y trabajamos a diario para que el tratamiento dental pueda ser cada vez más accesible.

Presencia en el mercado

Nuestro histórico de productos es lo que nos ha llevado hasta la actual posición de liderazgo y ha construido nuestra reputación y reconocimiento de marca mundial. Actualmente, nuestras anestésicos dentales con marca Inibsa están presentes en más de 60 países, y hemos conseguido posicionarnos como segundos fabricantes de anestesia dental de todo el mundo.

**ESPAÑA**

En el mercado español, más allá de la venta de nuestras anestésicos, comercializamos productos en varias áreas de salud bucodental. Ofrecemos soluciones en cinco grandes categorías: Control del Dolor, Bioseguridad, Cirugía, Restauración y Blanqueamiento.

PORTUGAL

En el país luso tenemos una filial, con un porfolio muy similar al español, y una gama extra de productos dedicados a la Prevención e Higiene.

RUSIA

Somos accionistas de la empresa Ruspharm, que comercializa la anestesia dental de marca Inibsa en su país, que representa un 99% del total de sus ventas.

Más allá de nuestra presencia directa, Inibsa tiene presencia a nivel internacional con su marca de Anestesia Dental, trabajando estrechamente con distribuidores locales en más de 60 países.

- Control del Dolor:

Somos expertos con una larga trayectoria que nos avala en esta área. Nos hemos situado en la segunda posición mundial como productores de anestesia dental y estamos presentes en todos los continentes. Bajo esta área terapéutica nuestras marcas son:

- Articaína: Artinibsa, Artibsa, Artidental, Dentocaine y Loncarti
- Lidocaína: Xilonibsa, Xyon y Xion
- Mepivacaína: Scandibsa, Mepidental, Scandivin y Mepicart
- Bupivacaína: Inibsacain

- Cirugía:

En esta categoría contamos con productos pioneros en la regeneración de hueso y tejidos blandos.

- Bioseguridad:

Somos referentes en desinfección y limpieza en la clínica dental con un porfolio de productos que cubren las necesidades de instrumental, superficies, equipos y manos.

- **Restauración:**

Ofrecemos a los profesionales una gama de productos innovadores que les permiten realizar restauraciones dentales más duraderas y terapéuticas.

- **Blanqueamiento:**

Esta categoría incluye productos para tratamientos blanqueantes.

Nuestros grupos de interés y análisis de materialidad

Por la naturaleza de nuestra actividad en el sector de la salud y nuestras prioridades estratégicas, hemos identificado los grupos de interés de nuestro entorno. Tenemos el compromiso de cuidar de cada uno de ellos y tenerlos presentes en nuestra toma de decisiones, en línea con nuestros valores éticos y nuestra voluntad de impactar positivamente en nuestro entorno.

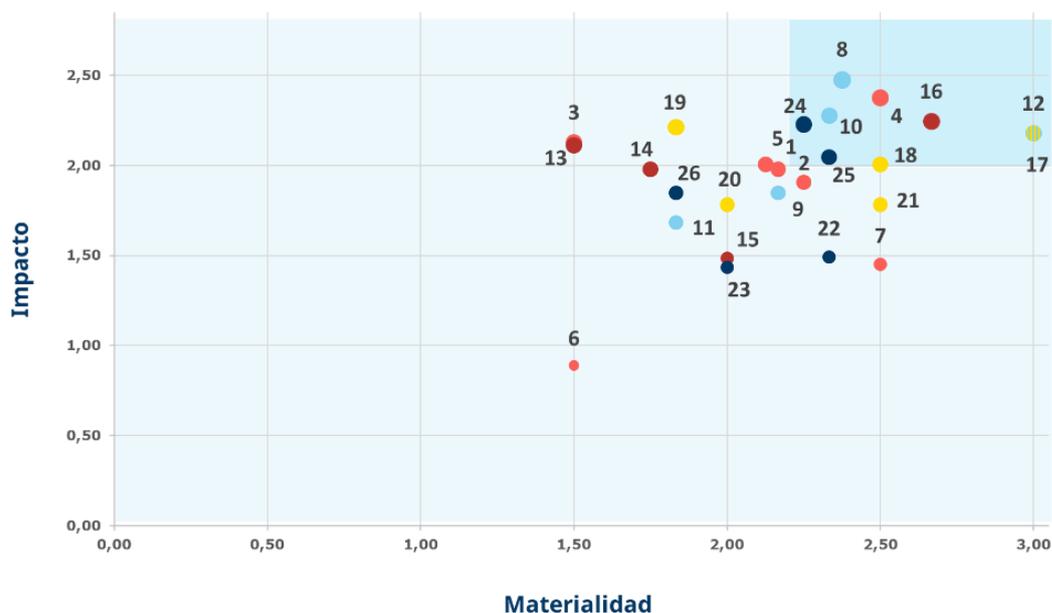
Tomando en consideración todos nuestros grupos de interés los hemos identificado en nuestro mapa:



Considerando el impacto en los grupos de interés identificados, hemos realizado un análisis de materialidad para comprender los aspectos ESG más relevantes para Inibsa, considerando las tendencias del sector, así como necesidades y expectativas que hemos clasificado en los siguientes aspectos:

- Cuestiones medioambientales
- Cuestiones de gobernanza
- Cuestiones de calidad y producto
- Cuestiones sociales
- Cuestiones de personal

A partir de los resultados de este análisis de materialidad hemos establecido los asuntos que consideramos relevantes detallar en el presente informe y podremos enfocar las actividades que llevaremos a cabo en los próximos años para poder dar respuesta a los desafíos, oportunidades y necesidades de nuestro entorno.



Asuntos prioritarios:

- 12 Salud y Seguridad del equipo
- 17 Productos seguros
- 16 Promoción de la salud y bienestar de la sociedad
- 8 Equipo humano
- 4 Consumo responsable
- 10 Igualdad y diversidad
- 18 Relaciones a largo plazo con clientes y usuarios
- 24 Compliance
- 25 Ética e integridad

Otros asuntos materiales:

- | | |
|---|---|
| 1 Compromiso Medioambiental | 13 Comunidad |
| 2 Gestión del consumo energético | 14 Fomento del empleo |
| 3 Gestión del agua | 15 Derechos Humanos |
| 5 Economía circular y gestión de residuos | 19 Gestión de proveedores |
| 6 Preservación de la biodiversidad | 20 Gestión de colaboradores y prescriptores |
| 7 Cambio climático | 21 Innovación |
| 9 Promoción del bienestar del equipo | 22 Negocio responsable |
| 11 Liderazgo y desarrollo del talento | 23 Gestión del riesgo |
| | 26 Comunicación y transparencia |

Tal y como reflejan los resultados de este análisis, reafirmamos nuestro compromiso con el talento humano, respaldados por una cultura y valores fundamentados en la integridad y buen hacer, con el foco en la seguridad y la calidad de nuestros productos.

Compliance y buen gobierno

En Inibsa sabemos que nuestra posición de liderazgo y excelencia es el resultado de años de esfuerzo y trabajo, y conlleva una gran responsabilidad. Por ello, tenemos que asegurarnos de que todos los que formamos parte del grupo protegemos ese trabajo y responsabilidad con nuestro comportamiento. Existe el riesgo de que una conducta inadecuada de un solo empleado, directivo o persona que opere bajo la marca y nombre de Inibsa dañe nuestra reputación, imagen y por tanto fiabilidad y confianza de nuestros clientes y usuarios.

Es de vital importancia el firme compromiso de todos los miembros de Inibsa, de cumplir con la legislación y regulación vigentes. Además de ceñirse a nuestros principios éticos, políticos, procedimientos y controles, con el fin de prevenir ese riesgo y evitar esa posibilidad de forma activa.

Acorde con la reforma del código penal y por la ley orgánica 1/2015, debemos contar con modelos de prevención de riesgos penales. Por ello, tenemos un modelo de Compliance y prevención penal en línea con la regulación.

Gestión de Compliance

Nuestra Política de *Compliance Corporate Defense* sirve como marco de referencia para llevar a cabo cualquier relación profesional y actividad comercial desarrollada por el Grupo y nuestro nombre y marca. Esta política está promovida por la alta dirección, con el deseo de hacérsela conocer a todo el personal y a los terceros que tengan relación con Inibsa. De esta forma, comunicamos una rotunda oposición y tolerancia cero a cualquier acto ilícito, penal o de otra índole, además de impulsar nuestro compromiso de combatir cualquier delito y prevenir el deterioro de la reputación e imagen de Inibsa.

Los principios fundamentales que rigen nuestro comportamiento están establecidos en el Código Ético de Inibsa:

- Cumplimiento de la legalidad y de la normativa interna.
- Independencia y transparencia en las relaciones con terceros.
- Respeto a la imagen y la reputación de Inibsa.
- Supervisión y seguimientos continuos que autocontrolen y verifiquen el cumplimiento de las políticas de grupo.
- Deber de denunciar posibles conductas ilícitas.

La política se aplica a todo personal del grupo, así como a empresas o profesionales que podamos subcontratar o colaborar para la realización de actividades sensibles y relevantes, debiendo adherirse al cumplimiento de los principios generales de comportamiento que establece dicha política.

Mecanismos para el buen gobierno

Con el fin de prevenir activamente riesgos penales, disponemos de un modelo de gestión económico-financiero y de un Código Ético donde se plasman los valores y principios del Grupo. Inibsa dispone, además, de manuales, políticas, procedimientos y protocolos que minimizan el riesgo de conducta ilícita

del personal. Todo ello fomentado por la formación y difusión específica sobre estos mecanismos y fundamentos. Hemos llevado a cabo diversas formaciones internas para aumentar la concienciación y cumplimiento de nuestro Código Ético, y se han colgado anuncios divulgativos del tema en la empresa promocionando un comportamiento ético y una conducta íntegra.



El grupo dispone de una matriz de riesgos penales identificados a los que puede estar sujeto el negocio. Frente a cualquier infracción e incumplimiento, tenemos un régimen sancionador y un sistema disciplinario que se aplica con las sanciones previstas en la normativa aplicable, gestionada por el Comité de Compliance. Además, para poder detectar conductas irregulares, disponemos de un canal de denuncias. Este es un instrumento interno al alcance de todos los miembros del grupo.

El Código Ético nos compromete a todos a denunciar ante el Comité de Compliance y mediante el canal de denuncias, cualquier sospecha o conocimiento de infracción del código, la ley o vulneración de derechos humanos.

El Comité de Compliance funciona como un órgano de soporte y asesoramiento en la implantación del Modelo de Compliance, y es responsable de vigilar y asegurar el funcionamiento, eficacia y cumplimiento de la política, así como implantar y promover el respeto

por el Código Ético y de Conducta. También vela por la correcta aplicación de las normas contenidas en nuestras políticas internas y por analizar las modificaciones legislativas.

Además, este organismo garantiza la implementación de los programas de actuación, regula el canal de denuncias y asegura la resolución de dudas. El Comité de Compliance está formado por la Dirección de Servicios Corporativos, la Dirección del Área Industrial y la Dirección de Personas.

Con el fin de hacer un seguimiento, supervisión y verificación, contamos con un modelo de supervisión y seguimiento oficial, además de verificaciones periódicas del modelo de forma independiente. Esta política y estos modelos son revisados y mejorados anualmente.

En 2022, hemos revisado el sistema de autoevaluación de riesgos y controles asociados, de acuerdo con la política de revisión periódica existente.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Basado en nuestros principios de conducta, el Código Ético especifica explícitamente la conducta esperada de todas las personas que forman parte de Inibsa en materia de integridad y anticorrupción. Rechazamos totalmente el cohecho, cualquier tráfico de influencias y prácticas corruptivas en transacciones internacionales y negocios, detallando todas aquellas situaciones que serán consideradas ilícitas en este ámbito.

El Código Ético propone un decálogo de normas de conducta para materializar el marco moral que define los valores de Inibsa:

- Cumplimiento con la legalidad y la normativa interna.
- Independencia y transparencia con terceros.
- Respeto a la imagen y reputación de Inibsa.
- Supervisión y seguimiento continuos en materia de autocontrol y verificación de políticas, procedimientos y protocolos.
- Deber de denunciar posibles conductas ilícitas.

Además, en Inibsa condenamos los delitos bursátiles, estafas o publicidad engañosa. También especificamos en el Código Ético nuestra condena a cualquier tipo de fraude fiscal, blanqueo de capitales, financiación a terrorismo o partidos políticos, alteración de precios en concursos y subastas o impedimento de actuación de órganos inspectores. En 2022, no hemos detectado ningún caso de corrupción.

Compromiso con los derechos humanos

Nuestro valor de la Integridad es aquel que rige todos nuestros principios. Por eso, estamos comprometidos con alinear todas nuestras operaciones con el respeto al cumplimiento y defensa de los derechos humanos.

Como principio básico, fomentamos a través de nuestro Código Ético una cultura de honestidad y competencia leal para guiar la actuación de nuestros colaboradores; así como enmarcar las bases de la relación con terceros. Además, queremos garantizar entre nuestros empleados un trato justo y respetuoso y evitar su asociación a cualquier tipo de discriminación.

En Inibsa, velamos y fomentamos como socio comercial, que todos nuestros colaboradores externos sean respetuosos con el medio ambiente, operen de acuerdo con nuestro Código de Conducta, cumplan con la legislación, así como defiendan y respeten los derechos humanos y laborales a través de nuestra política de compras, donde requerimos su adhesión a nuestras políticas.

Además, el Código Ético de Inibsa establece la conducta ilícita en temas de tratamiento de información confidencial o personal, gestión de personal, medioambiente, salud pública y contrabando. Este año 2022, no hemos recibido ninguna denuncia en temas de brechas de privacidad o pérdida de datos de clientes.

Todas las denuncias posibles especificadas en el manual de denuncias defienden los derechos humanos, y están alineados con ellos como, por ejemplo, la explotación laboral, los derechos de los ciudadanos extranjeros, contra la intimidad o la prostitución y la corrupción de menores. Esto nos permite velar por la integridad de Inibsa, y así poder promover una conducta justa y socialmente responsable para con la sociedad. En 2022, no se ha recibido ninguna denuncia por el canal de denuncias.

Explóranos

Comprometidos con nuestro entorno

Nos mueve atender a las necesidades de los demás. Creemos que es nuestra responsabilidad aportar valor social además de empresarial, cuidando a todos los grupos de interés con los que tenemos relación e interaccionamos.

En Inibsa confiamos en nuestra capacidad de llegar a alcanzar tales objetivos gracias a la investigación y producción con la tecnología más puntera y un equipo humano altamente implicado. Nuestra misión se materializa en nuestro compromiso social y medioambiental:

1. Proyectos que benefician a nuestro entorno más cercano.
2. Proyectos científicos centrados en la innovación y el conocimiento.
3. Protección del medio ambiente en nuestras actividades y procesos.
4. Proyectos de ayuda a la infancia.

Cadena de suministro responsable

Deseamos extender nuestro compromiso social y nuestros principios básicos de integridad. Por ello, adherimos a todos aquellos que trabajen por y para el grupo, en el cumplimiento de nuestro Código Ético y política de Compliance en sus funciones y responsabilidades.

Disponemos de un proceso de selección de nuestros proveedores y subcontratados, respaldado por nuestros sistemas de supervisión y desarrollo de auditorías internas. Todo nuestros protocolos y criterios de selección y subcontratación están recogidos en nuestra política de Compras. Esta política recoge nuestro compromiso de cumplir con la legalidad vigente, actuando con honestidad, transparencia y trato justo, sin discriminación, en la relación con todos nuestros proveedores y colaboradores externos.

Estamos comprometidos con alinear la estrategia y los esfuerzos del departamento de compras en la consecución de objetivos establecidos, ajustándonos siempre al presupuesto anual aprobado. También a seguir los procedimientos de gestión y contratación, e implementar procedimientos y controles que garanticen adjudicaciones justas y objetivas.

Seleccionamos y homologamos nuestros proveedores basándonos en criterios objetivos y técnicos que evalúan sus sistemas de calidad, precio, servicio y consideran su nivel de responsabilidad alineado con nuestros valores empresariales. No hemos detectado que ninguno de nuestros proveedores presente impactos ambientales y/o sociales negativos en la cadena de valor.

Colaboramos como socio comercial, en el desarrollo de procesos de producción y gestión de los procesos de nuestros proveedores con el objetivo de alcanzar beneficio y crecimiento mutuo. Los acompañamos para crear relaciones y acuerdos de largo plazo, y trabajar para minimizar riesgos medioambientales, de suministro y continuidad del negocio.

En la medida de lo posible, una vez la calidad y el precio de productos y servicios es la óptima, valoramos la contratación de proveedores según el valor social y de trabajo, así como la proximidad geográfica para minimizar el impacto ambiental de la cadena de suministro y fomentar el desarrollo local. En 2022, el 55% de nuestros proveedores son locales y representan el 24% de nuestras compras.

Hoy en día no se realizan evaluaciones de proveedores específicas para criterios sociales y medioambientales, pero estamos desarrollando nuevos criterios y marcos para incluir en nuestra evaluación de proveedores para incorporar criterios de sostenibilidad.

Calidad e innovación

Calidad en nuestros productos

En Inibsa buscamos garantizar los máximos estándares de calidad y seguridad para nuestros productos. El registro, la fabricación y la distribución de nuestros medicamentos y productos sanitarios está sujeta a un marco regulatorio muy estricto y riguroso, y tenemos el compromiso de cumplir con todas las normativas y leyes aplicables, adaptándonos en todo momento a la normativa vigente.

En este sentido, y desde el año 2021 con motivo de la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Productos Sanitarios Europeo, hemos iniciado la adaptación de nuestro sistema a los nuevos requerimientos, por ejemplo:

- La revisión y modificación de contratos técnicos con terceros involucrados en la fabricación y/o distribución de nuestros productos sanitarios.
- La adaptación de nuestro sistema de farmacovigilancia a los nuevos requerimientos en materia de productos sanitarios.
- La adaptación de los etiquetados de algunos productos sanitarios.

En nuestra planta productiva contamos con equipos de inspección óptica, etiquetado y acondicionado con la última tecnología, que nos permiten realizar inspecciones diarias de 1 millón de cartuchos.

Tenemos laboratorios propios de microbiología, fisicoquímico y de materiales equipados con la última tecnología. Toda esta capacidad nos permite analizar los componentes utilizados para la fabricación de nuestros medicamentos y un control de procesos y liberación de lotes, asegurando así los máximos estándares de calidad y cumplimiento de la norma vigente.

Nuestras instalaciones y procesos garantizan la trazabilidad del producto, el mantenimiento de las condiciones de temperatura en todo momento, durante el almacenamiento, el transporte y la entrega.

Disponemos también de un sistema de retirada de productos del mercado y de un sistema de gestión de las reclamaciones. Ambos, están descritos debidamente en los procedimientos normalizados de trabajo y son revisados periódicamente para verificar su efectividad y adaptación a las normas vigentes. Éstos también son debidamente inspeccionados por las autoridades sanitarias competentes.

Nuestro Sistema de Farmacovigilancia está adaptado a la normativa vigente en Europa, buscando asegurar la correcta recepción, gestión, evaluación, detección y prevención de posibles efectos adversos de nuestros productos. Este sistema es auditado internamente cada dos años, y cuenta con un responsable de Farmacovigilancia Europeo, y con sus correspondientes responsables locales de Farmacovigilancia en los territorios en los que comercializamos medicamentos.

En cuanto a la gestión de reclamaciones recibidas a través de nuestros canales de atención al cliente y/o a través de nuestros agentes:

- España: En el año 2022 se han recibido 89 reclamaciones que representa una ratio del 15,5 ppm sobre el total de unidades vendidas. En 2021 la ratio fue de 19,6 ppm.
- Portugal: En el año 2022 se han recibido 154 reclamaciones y se han resuelto el 95,4% de las mismas.
- La compañía rusa dispone de sus propias vías de gestión de quejas y reclamaciones. Reciben comunicaciones de clientes a través de teléfono, correo electrónico, redes sociales y su página web. La sociedad rusa dispone de personal que gestiona la atención al cliente a pesar de no recibir un número significativo de comunicaciones.

Desde Inibsa hemos continuado con nuestra expansión a nivel internacional como Titular y Fabricante de anestesia dental, presentando nuevas solicitudes de registro en diversos países del mundo. Destacamos la tramitación de cambio de imagen de todas las anestésicas de marca Inibsa a nivel mundial. Seguimos trabajando de forma continua en la mejora de las instalaciones de fabricación de la planta y en la ampliación de la capacidad productiva de la misma. En 2022 hemos alcanzado:

- La renovación u obtención de las certificaciones de cumplimiento de buenas prácticas de fabricación por parte de las Autoridades Sanitarias de países como Rusia o Libia
- A finales de 2022 se inició la renovación de nuestro certificado GMP. Se ha obtenido la aprobación definitiva de la renovación durante el primer trimestre del 2023.

En Inibsa continuamos trabajando en la expansión internacional de los productos marca Inibsa en nuevos territorios, el crecimiento de nuestra actividad de Contract Manufacturing y en la ampliación del portafolio de la compañía tanto a nivel nacional como internacional.

Asimismo, continuamos gestionando el sistema de serialización de nuestros productos, así como el proyecto de digitalización de la planta y su sistema de gestión de calidad.

Innovación y tecnología

Todo lo que hacemos lleva el sello de la innovación. En Inibsa apostamos constantemente por la excelencia y buscamos soluciones de vanguardia. Disponemos de fábricas e instalaciones de última generación. Apostamos por la excelencia en todos los procesos de producción, desde el análisis de los componentes, la fabricación, el almacenaje y la distribución.



18.000 m² dedicados a la innovación.



Laboratorios propios, que nos permiten total autonomía en la testificación y liberación de componentes y lotes, equipados con las técnicas más avanzadas.



4 moléculas en el mercado, **6 inyectables** anestésicos y **1 solución** tópica.



Capacidad de producir **300 millones de cartuchos** al año.



Especialización en **fabricar productos estériles**.



Una planta con los más altos estándares de calidad e inspeccionada por la AEMPS, la CFDA, el PPB y el Ministerio de Salud de Rusia, entre otros.

Tenemos un equipo altamente cualificado para el desarrollo y reformulación, siempre con el objetivo de mejorar la calidad de nuestros productos. Se dedican a la búsqueda de información bibliográfica, la selección de API's y proveedores, la reformulación de productos para mejorarlos, optimizarlos o ajustarlos para cumplir con las nuevas regulaciones.

Además, nos dedicamos al desarrollo galénico y métodos de análisis farmacéutico y validación. El equipo de I+D se dedica también a la elaboración de dosieres de producto con garantías de aprobación internacional. Por otro lado, diseñamos y fabricamos lotes piloto, y en el proceso generamos información para complementar el dossier de comercialización de nuevos productos.

Para poder asegurar que cumplimos con todo el marco normativo en nuestro desarrollo de productos, y procesos de I+D, poseemos un equipo de servicios regulatorios, para gestionar toda la documentación y registro para la obtención de licencias para fabricar y comercializar productos sanitarios y medicamentos de uso humano.

La información contenida en los prospectos y etiquetados está adaptada a la normativa local vigente de cada uno de los mercados en los que comercializamos productos. Además, disponemos de un procedimiento interno de revisión de estos materiales en el que participan todas las áreas involucradas de la compañía, desde las áreas técnicas hasta las áreas comerciales con el fin de asegurar que los materiales utilizados en la fabricación de los productos son correctos y vigentes.

Relativo a los materiales promocionales, disponemos de un circuito de revisión de tales materiales, en el que están involucrados los departamentos de Registros y las Áreas Comerciales que aseguran que la

información difundida por la compañía en materia de publicidad es rigurosa, veraz y cumple con la normativa.

Proyectos de innovación

Este año 2022, Laboratorios Inibsa ha obtenido la autorización de fabricante de pellets para España y Unión Europea con un tamaño de lote de 25kg.

También en 2022 se ha conseguido la aprobación de la patente para el proceso de desarrollo del componente Bonosol en nuevo fabricante bajo el control de Laboratorios Inibsa.

Compromiso con la salud

Nuestro compromiso con el sector

Los profesionales sanitarios son nuestra gran prioridad, queremos ayudarles a mejorar la salud y calidad de vida de sus pacientes, acompañándolos con nuestras soluciones que les facilitan su práctica diaria. Nuestra misión es estar a su lado, ser su punto de apoyo.

Por ello, tenemos un Campus Inibsa Dental online, en el que los diferentes profesionales de la clínica pueden encontrar formaciones y webinars de categorías de producto donde estamos presentes.

Compromiso con la comunidad

En Inibsa estamos comprometidos con la sociedad, creando valor social. Nuestro compromiso se extiende a todas las personas, no solo nuestros colaboradores. Nuestra implicación con el desarrollo sostenible también es contribuir a la sociedad con lo que podamos para generar bienestar más allá de nuestra misión y visión como empresa.

Demostramos este compromiso con pequeñas acciones y aportación de valor concreto. Colaboramos con proyectos que ayudan a colectivos con situaciones complejas. Este año hemos colaborado con 'Fundación Somni Dels Nens', para ayudar a los niños enfermos de cáncer o con enfermedades crónicas y a sus familias.

Además, hemos querido ayudar más allá de nuestro territorio, y hemos emprendido acciones por todo el mundo. En Madagascar, donamos productos para actividades benéficas a dentistas a través de nuestro distribuidor local ROV DENTAL.

En Portugal, colaboramos con 'Fundo IMM-Laço', que lucha contra el cáncer de mama.

En Marruecos, Colaboramos con la Asociación Marroquí de Prevención Bucodental (AMPBD) para promover la higiene bucal y el acceso a la salud oral a través de nuestro distribuidor local Hemolab.

Respeto por el medio ambiente

Protección del medio ambiente

Desde Inibsa estamos comprometidos en trabajar hacia un futuro sostenible. Para ello, consideramos nuestro impacto medioambiental en políticas internas, añadiendo este compromiso como criterio relevante en nuestra toma de decisiones y operaciones.

Nuestro Código Ético cuenta con un apartado relativo a cuestiones medioambientales, que condena prácticas y conductas irresponsables con el medio ambiente. Consideramos ilícita cualquier actividad que pueda provocar directa o indirectamente impactos negativos en el entorno natural.

Nuestra gestión ambiental

Con el fin de gestionar activamente y hacer un seguimiento de nuestro impacto ambiental, para poder proteger el medioambiente y ser respetuosos, disponemos de una política medioambiental. Todas las medidas y esfuerzos en este aspecto están repartidos entre distintas áreas.

Desde el área de ingeniería, gestionamos posibles impactos ambientales de nuestra actividad a través del soporte de un externo especializado para garantizar el cumplimiento de protección medioambiental. Disponemos de una Licencia Ambiental del ayuntamiento de Lliçà del Vallés, donde se ubica nuestra sede.

Desde el área de compras, la política de compras actual incluye criterios de sostenibilidad y consideraciones específicas sobre la responsabilidad medioambiental en la evaluación y la selección para contratar a colaboradores externos.

En Inibsa, hemos identificado que nuestros impactos y riesgos ambientales de mayor relevancia son el vertido de sustancias químicas, nuestros vectores de emisiones a la atmósfera, nuestra gestión de residuos especiales, productos inflamables, contaminación del suelo, consumo y tratamiento de aguas, posibles sequías o inundaciones por lluvias torrenciales. Operamos responsablemente para prevenir y paliar cualquier riesgo medioambiental derivado de nuestra actividad.

Operaciones responsables

En Inibsa estamos trabajando desde hace unos años en un plan para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, así como la generación de CO₂. Para ello, hemos establecido el uso eficiente de los suministros como criterio para los nuevos proyectos que se han desarrollado:

En el consumo de electricidad, apostamos de forma muy decidida por la energía verde y sostenible, y en el año 2020 iniciamos la instalación de 1.200 kWp de una planta fotovoltaica de autoconsumo. Nos proporciona en torno al 20% de nuestro gasto energético anual. Además, prácticamente el total de nuestra iluminación es LED para incrementar la eficiencia energética.

En lo que respecta al consumo de gas, en el año 2019 sustituimos las antiguas calderas de vapor industrial de 5.000kg/h por otras de última generación mucho más eficientes con una combustión de 3.000kg/h, lo que nos ha permitido mejorar el rendimiento y reducir el consumo energético.

Además, estamos substituyendo la flota de coches de la red comercial por vehículos híbridos y en el año 2022 hemos instalado 10 cargadores eléctricos en el parking de nuestra central en Lliçà de Vall para potenciar el cambio a vehículos con consumo más sostenible entre nuestra plantilla.

Economía circular y gestión de residuos

Nuestro compromiso con el medio ambiente se traslada en los esfuerzos por mejorar todos los procesos de nuestra actividad. Debido a nuestra actividad productiva, nuestros principales consumos para elaborar los productos son Articaína (14,8 t), Lidocaína (1,6 t), Bitartrato de Adrenalina (0,0089 t) o Cápsulas (71 millones unidades).

En cuanto a nuestra gestión de residuos, reciclamos más de 50 toneladas de papel anuales. Además, estamos invirtiendo y rediseñando algunos de nuestros productos para buscar materiales más sostenibles. La gran mayoría de los cepillos de dientes que distribuimos en Portugal están compuestos por bioplásticos. Una opción sostenible, que recupera el 95% del CO₂ producido durante el proceso de fabricación y garantiza que no estamos expuestos a productos químicos peligrosos.

Además, tenemos un contrato con un gestor de residuos especiales, mayoritariamente medicamentos, el cual separa los distintos elementos y los gestiona por separado buscando la valorización de los mismos. También gracias al cambio de packaging de nuestras anestésicas implementado en 2021, se ha

reducido en número de los formatos de blíster, estuches, cajas de embalaje y demás componentes de acondicionado. Esto minimiza el rechazo material de nuestro empaquetado por ajustes de cambio de formato en equipos.

Nuestro caudal de vertido de aguas residuales ha mejorado debido a nuevas instalaciones en dosificado y capsulado. Esto nos ha permitido mejorar nuestros sistemas de control de vertidos y la eficiencia del uso del agua.

Conócenos

Equipo Inibsa

Desde el Grupo trabajamos con una decidida orientación hacia el equipo humano que lo formamos, apostando por el desarrollo personal y profesional de las personas. Creamos un entorno en el que fomentamos que cada una de estas personas se sienta responsable y, a la vez, orgullosa de desarrollar su trabajo en un ambiente que premia el respeto, la comunicación y el trato equitativo en el desarrollo y la promoción. En Inibsa sabemos que nuestros éxitos se deben a la implicación, profesionalidad, talento, calidad humana y bienestar de nuestros colaboradores. Implicamos constantemente al personal con nuevos retos y proyectos, así como fomentamos un ambiente de trabajo colaborativo.

Durante 2022, siguiendo nuestro compromiso con el equipo, se han desarrollado nuevas iniciativas para mejorar el bienestar de nuestros colaboradores, la conciliación laboral y familiar, la comunicación, el desarrollo y la formación y, la seguridad y salud....

En este reporte, recogemos todas nuestras políticas en vigor además de los proyectos y acciones más relevantes de este 2022.

Políticas de gestión de personas

Desde el Área de Personas del Grupo Inibsa apostamos por el bienestar y el desarrollo de las personas. Nuestra visión es contar con un equipo de personas altamente preparado, motivado y alineado con los objetivos estratégicos del Grupo Empresarial.

El Plan Estratégico del Área de Personas emana del Plan Estratégico del Grupo recoge especialmente 3 grandes líneas estratégicas de trabajo:

- Mejorar el engagement y la innovación: línea que pivota en fomentar el compromiso y la mejora continua como cultura organizacional.
- Preservar el Capital Humano: línea que pivota en fomentar el desarrollo del talento y crecimiento profesional de las personas.
- Construir Brand Equity: línea que pivota en fomentar la imagen de marca a todos los niveles.

Así pues, los objetivos fijados en este trienio para estas 3 líneas estratégicas lideradas por el área de personas son:

— **En la mejora del engagement y la innovación:**

- Construir una Propuesta de Valor para el Empleado de Inibsa, creando un programa de estímulo de la innovación interna a todos los niveles (procesos, políticas, productos, etc.)
- Capitalizar los aspectos positivos del entorno laboral estable, reforzar las acciones que contribuyen al nivel de Bienestar de nuestros colaboradores

— **En Preservar el capital humano:**

- Rediseño de la Dirección por Objetivos y del sistema de Gestión del Desempeño. Actualización estructura salarial Inibsa vs mercado y análisis del sistema de fijación de retribución variable. Análisis de sistemas de compensación alternativos.
- Diseño, implementación y comunicación para Identificar, Desarrollar y mantener al mejor Talento disponible en cada momento y que permita incrementar nuestros niveles actuales de Empowerment and Accountability (modelos retributivos, formación, proyectos, aproximación individualizada).
- Diseñar e implementar un plan de Sucesión, que incluya la identificación de posiciones críticas. Identificación de personas/colectivos clave en Inibsa.

— **En construir Brand Equity:**

- Aproximar al negocio todas las áreas de la empresa y trasladar el significado y el impacto de su trabajo en el cliente final y el propio negocio.
- Desarrollar el valor de la marca Inibsa como socio, proveedor y empleador.

Los proyectos actuales más destacados, que se han puesto en marcha o que están en curso para dar respuesta a los objetivos definidos hasta ahora son los siguientes:

- Proyecto mejora On-boarding con la incorporación del nuevo Welcome Pack
- Proyecto mejora del proceso de promoción interna
- Proyecto desarrollo nuevo programa de desarrollo profesional PDP transversal
- Proyecto rediseño estructura retribución por objetivos.
- Proyecto mejora plan de formación.
- Proyecto reducción del absentismo y mejora de la presencia.
- Proyecto Branding que ha supuesto la implementación de la nueva imagen corporativa a todos los niveles
- Proyecto APP Corporativa para la mejora de la comunicación interna
- Proyecto implantación buzón de sugerencias
- Proyecto nueva Web Corporativa

Las Políticas de Personas definidas que nos permiten la consecución de todos estos objetivos estratégicos y corporativos integran los siguientes compromisos y principios:

- Gestionar los procesos de selección garantizando la igualdad real y efectiva de oportunidades, y la no discriminación desde ningún punto de vista con el fin de satisfacer las necesidades organizativas y que estas estén acordes con la Legislación vigente.
- Gestionar el Plan de Formación Anual estableciendo las estrategias y programas de formación necesarios para garantizar el desarrollo profesional de las personas asegurando la equidad y la igualdad de oportunidades.
- Gestionar la Política Retributiva de la compañía estableciendo las estrategias que permitan garantizar unas condiciones económicas al equipo humano acorde con la responsabilidad asumida y la situación del mercado, manteniendo el principio de equidad e igualdad retributiva establecido “a igual responsabilidad/contribución igual valor retributivo” y a diferente género igual salario.
- Gestionar la Política de Comunicación con el objetivo de disponer de una comunicación transparente, fluida y de confianza y a su vez, bidireccional.

- Asegurar que se dispone de una descripción de puesto de trabajo para cada uno de los puestos vigentes en el Grupo, así como del perfil que se requiere para ocupar cada puesto de trabajo y del valor de cada uno de los puestos.
- Mantener actualizada la estructura organizativa del Grupo Inibsa de forma clara, útil y accesible (organigramas).
- Gestionar la administración de personal y las relaciones laborales garantizando la correcta aplicación de la normativa vigente.
- Gestionar la Política de Prevención de Riesgos Laborales promoviendo y garantizando la integración de la misma en la gestión de las distintas áreas de la empresa, velando por la seguridad en el trabajo y el cuidado de la salud de todo el equipo humano que trabaja en y para el Grupo Inibsa.
- Velar por la igualdad real y efectiva de oportunidades, así como la integración de la perspectiva de género en todos los procesos llevados a cabo, con el objetivo de eliminar los desequilibrios o desigualdades que se puedan generar.
- Impulsar y promover una cultura organizativa que comprenda, promueva y apoye el desarrollo y la mejora/innovación tanto de las personas como de los procesos.
- Impulsar la implantación de medidas en el desarrollo del trabajo del equipo humano que faciliten y permitan la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Asegurar la desconexión digital, garantizando el descanso de las personas.

La Cultura de Inibsa

Los valores de Inibsa son su ADN y los que definen su cultura: el compromiso con el cliente, la integridad, la sencillez, la eficiencia, el equipo y la responsabilidad social corporativa son los pilares básicos sobre los que se erige nuestro negocio. Fomentamos la cultura de la honestidad, la responsabilidad, la transparencia y el cuidado de las personas. Por ello hemos desarrollado un decálogo que recoge los principios activos de ese ADN cultural que nos identifica en la cotidianidad y potencia nuestro capital humano:

| | | | |
|----------------------|-------------------|--------------------|--------------|
| Sé Generoso | Márcate retos | Aprende | Sé amable |
| Sonríe y haz sonreír | Trabaja en equipo | Comparte | Disfruta |
| Di gracias | Crece | Cuida de los demás | Sé optimista |

Organización formal

Grupo Inibsa está formado por diferentes compañías:

- **Florestán**
- **Urioso**
- **Laboratorios Inibsa (España)**
- **Inibsa Dental**
- **Inibsa Ginecología**
- **Laboratorios Inibsa (Portugal)**
- **Participación de la compañía Ruspharm (Rusia)**

Nuestras relaciones

Relación con nuestros trabajadores

Nuestra área de personas es responsable de definir, desarrollar e implantar las Políticas y procesos de gestión necesarias para garantizar el máximo potencial humano: selección, acogida e integración, formación, desarrollo, retribución, administración de personal, relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, comunicación interna, responsabilidad social corporativa, e igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Relaciones laborales

Nuestras relaciones laborales se rigen por el Convenio General de la Industria Química. Dentro del Grupo Inibsa disponemos de un Comité de Empresa en Laboratorios Inibsa (sindicatos representados CCOO, UGT y USOC), un comité de seguridad y salud en Laboratorios Inibsa y tres delegados de Personal en Inibsa Dental (sindicato representado CCOO), todo ello nos permite fomentar y facilitar el diálogo social y construir una Inibsa mejor entre todos.

Comunicación

Para Inibsa la comunicación es una pieza importante que nos ayuda a estar conectados a todos nuestros grupos de interés, tanto internos como externos. Hemos creado un mapa comunicativo en el que tenemos identificados nuestros stakeholders y los canales de comunicación asociados a cada uno de ellos.

A nivel interno, en los últimos años hemos realizado grandes avances en comunicación, estableciendo nuevas acciones, herramientas y canales que nos han permitido llegar a cada uno de nuestros colaboradores de una manera directa y bidireccional. Disponemos de una App interna que nos permite hablar de tú a tú con todos nuestros trabajadores, independientemente de su puesto, de las herramientas de trabajo que tenga y de su ubicación.

Hemos fomentado la mejora continua y el sentimiento de equipo mediante un buzón de sugerencias, en el que los colaboradores proponen proyectos y/o acciones para mejorar el día a día de todos. Gracias a la digitalización de la compañía, Inibsa ha ubicado paneles y TV digitales en diferentes puntos de las instalaciones, desde donde hacemos llegar campañas e informaciones corporativas a los colaboradores.

Por otro lado, en 2022 lanzamos una nueva página web, más moderna, intuitiva y focalizada en dar servicio a las necesidades actuales del mercado y también hemos estructurado toda nuestra estrategia digital para potenciar nuestra marca.

Bienestar de nuestra plantilla

Durante 2022 Grupo Inibsa ha puesto el foco en fomentar el bienestar de las personas y la eficiencia de nuestros procesos. Los proyectos que se han iniciado y que se están desarrollando en esta línea son:

- Proyecto de “Employee Experience” que pretende trabajar la experiencia del trabajador y así poder definir, acciones que permitan mejorar dicha experiencia y establecer una propuesta de valor interna.
- Proyecto de mejora del proceso de On-boarding. Ha permitido la incorporación de un conjunto de nuevas herramientas “Welcome Pack” que facilitan el proceso de integración, así como el sentimiento de pertenencia. Se ofrece al nuevo colaborador un kit de bienvenida que incluye todo lo que la persona precisa saber y disponer durante su primera etapa en la compañía.
- Proyecto de bienestar que desarrolla acciones destinadas a la mejora del bienestar de las personas teniendo en cuenta la globalidad de todos los aspectos que les afectan: salud física, salud mental, desarrollo profesional, relación socio-laboral....
- Proyecto mejora de la presencia en los puestos de trabajo, que tiene como objetivo la mejora del bienestar de cada una de las personas que forma parte de Inibsa.

Política retributiva y beneficios sociales

Nuestra política retributiva tiene como objetivo compensar, directa o indirectamente, el trabajo de nuestros colaboradores/as que forman parte de la plantilla del grupo (salario, beneficios sociales...) y se rige por los principios de equidad interna, competitividad externa, e igualdad, para garantizar la objetividad en todos los conceptos que definen la estructura salarial y evitar desigualdades entre géneros.

Así pues, nuestra política retributiva establece los salarios y beneficios sociales acorde con el valor del puesto de trabajo, es competitiva a nivel de mercado y pretende motivar e incentivar a nuestros trabajadores, así como tener la capacidad de atraer y retener a nuevos profesionales.

Dentro de esta política, se incluye la política de retribución variable y de incentivos que pretende ser una herramienta de motivación que impulsa la consecución de los objetivos, recompensando la contribución personal puntual directamente relacionada con los objetivos establecidos. Estos objetivos están directamente vinculados a los objetivos estratégicos fijados en los Planes Estratégicos trianuales del Grupo. El 40% de los trabajadores son recompensados con retribución variable o incentivos.

Políticas de selección y promoción interna

Todas aquellas vacantes que se generan se ofertan a nivel interno y se abren procesos de promoción en todos los puestos que permiten crecimiento a las personas. A su vez, nuestra política de selección pretende asegurar que incorporamos al grupo los mejores perfiles a cada puesto de trabajo que se general.

En Inibsa apostamos por la promoción interna de nuestro talento ofreciendo la oportunidad a las personas de crecer y desarrollarse como profesionales dentro del Grupo, mediante nuestros programas de desarrollo profesional y revisión del desempeño.

Organización del tiempo de trabajo y conciliación laboral

Política de trabajo a distancia

Tras la positiva experiencia de la realización del teletrabajo durante la situación excepcional derivada de la pandemia por la COVID-19, hemos implementado una Política de Trabajo a distancia que establece que todos los trabajadores que no desarrollan su trabajo directamente en la planta productiva, un 30%, tienen la posibilidad de desarrollar su trabajo desde su domicilio particular el 40% de su jornada laboral (2 días a la semana). Con esta Política pretendemos ofrecer a nuestros trabajadores más flexibilidad y favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar.

La Política de trabajo a distancia fijada es voluntaria por parte del trabajador, tiene un año de vigencia y es de carácter prorrogable de forma anual. El trabajador acuerda con su responsable establece de forma semanal los días que trabajará a distancia y existen dos condiciones que pretenden fomentar la cohesión, el trabajo en equipo y la socialización del grupo de trabajadores. Estos deben garantizar que dos días al mes todos los miembros de un mismo departamento deben coincidir, y que cada día de la semana debe haber alguna persona de cada equipo trabajando desde la oficina.

Inibsa facilita las herramientas necesarias para que las personas puedan desarrollar de forma correcta el trabajo desde sus domicilios particulares, así como una compensación de gasto mensual.

Desconexión digital

Inibsa cuenta con una Política de Desconexión Digital que pretende garantizar el descanso de los empleados y que, además, reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital cuando las personas terminan su jornada laboral.

Junto a esta política se establece un decálogo de comportamiento que indica cómo poner en práctica esta política en ejemplos y actividades diarias. Regular la desconexión digital tiene como objetivo evitar síndromes psicosociales como el *burnout* por estrés crónico, tecno fatiga, o el estrés anticipatorio. La política pretende mejorar la salud laboral, evitar la fatiga informática y asimismo mejorar la calidad de vida de las personas apostando por el bienestar de las mismas.

Organización del tiempo de trabajo

El horario de trabajo establecido para todas las personas que no desarrollan su trabajo directamente en las líneas de producción es intensivo de 7:00h a 14:50h (incluye 20 minutos de descanso) y, con diferentes flexibilidades en función de la situación familiar de cada persona. En el caso de los trabajadores con hijos menores de 15 años, la flexibilidad de entrada es hasta las 9:30h y en el caso que no existan hijos en esta franja de edad, la flexibilidad es hasta las 8:00h.

Todos los trabajadores que desarrollan su trabajo en las líneas productivas disponen de turnos fijos de trabajo: mañana, tarde o noche. Los horarios establecidos y sus flexibilidades están enfocados al

bienestar de las personas que trabajan en Inibsa y favorecer de forma significativa la conciliación personal y profesional.

Igualdad y diversidad

En el grupo Inibsa tenemos una política de Igualdad que garantiza una igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos. Queremos y promovemos la igualdad de oportunidades de las personas con el objetivo de disponer de una cultura organizativa competitiva y justa.

Para adaptarnos a las diferentes necesidades de nuestros empleados, una parte de las instalaciones está adaptada para favorecer la accesibilidad de personas con discapacidad. En la plantilla contamos con personas con diferentes capacidades.

Adicionalmente, disponemos del Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio regulado en el art. 119 del XX Convenio General de la Industria Química. En él, se detalla la obligación de observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad. Además, promueve las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Desarrollo de nuestro talento

En 2021, se redefinió el modelo de gestión por competencias evolucionando a un modelo de Plan de Desarrollo Profesional (PDP). El foco en este nuevo modelo se ha puesto en la propia persona, erigiéndose esta como protagonista del proceso de desarrollo. El nuevo modelo busca que las propias personas sean las que abanderen su desarrollo acompañadas por su responsable, que tiene un papel crucial en este proceso.

Este nuevo modelo, incluye una parte para que la persona, además de recibir feedback de su responsable, pueda evaluar también el acompañamiento y rol de su responsable.

El PDP es una herramienta que facilita la gestión de la relación entre responsable directo (RD) y colaborador y ayuda a establecer conversaciones y conclusiones acerca del presente y el futuro laboral de la persona. Siguiendo el plan, se realiza una valoración competencial en conjunto de diez competencias necesarias para ocupar el puesto de trabajo y desarrollarse como tal en Inibsa. El proceso permite identificar áreas de mejora, puntos fuertes, necesidades formativas y de desarrollo del presente y el futuro profesional. También fija los objetivos del plan de desarrollo para trabajar en el año en curso, y, finalmente, ofrece la posibilidad al colaborador dar feedback a su responsable. Para que este plan de desarrollo se lleve a cabo, en Inibsa facilitamos un decálogo y unas instrucciones.

En 2022, se ha implantado este nuevo modelo de gestión de competencias a toda la comunidad de managers (50 colaboradores) y se ha iniciado el despliegue de la herramienta al colectivo de técnicos y especialistas.

Oferta formativa

En el ámbito de la formación, Inibsa aborda la formación de sus empleados según la filial y unidad de negocio del que formen parte, pues las competencias necesarias para poder ser el mejor profesional y la preparación difiere. Por ello, planteamos planes y metodologías adaptadas.

El plan de formación para cada unidad tiene como objetivo identificar las necesidades de preparación de cada colaborador, potenciar el desarrollo técnico y competencial, asegurar una correcta evaluación de la aplicabilidad de la formación, conocer la valoración cualitativa global de cada acción formativa realizada y garantizar que todo el proceso esté debidamente documentado.

La metodología de los planes de formación clasifica las acciones formativas según el momento en que se reciban. Por eso hay una formación inicial en el momento de la incorporación o cuando se adquiere una nueva función. Después hay formación continua, que es toda aquella que realizan los colaboradores a lo largo de su desarrollo en Inibsa, esta puede ser individual o grupal, interna o externa.

La formación inicial, se recibe dentro del Proceso de On-boarding y suele ser un conjunto de reuniones/formaciones donde se dan a conocer los aspectos básicos, imprescindibles y complementarios según el puesto de trabajo ocupado y el negocio. Y permite capacitar al nuevo trabajador en los procesos y actividades concretas, según las normativas de calidad que rigen.

En 2022 hemos trabajado en la implantación de un Plan de Formación transversal más ambicioso para toda la Compañía, potenciando toda la formación sobre normativas (GMP, PRL, Farmacovigilancia...) y habilidades de gestión. A destacar de este 2022, toda la formación realizada a nivel de PRL tanto dirigida a los mandos intermedios, como a los equipos de primera intervención, y la formación sobre la mejora de gestión de equipos realizada por los managers.

Dentro de nuestro programa de formación, se mantiene el formato virtual y en remoto con el objetivo de facilitar el proceso de aprendizaje de todas las posiciones. El programa de idiomas grupal que anteriormente se realizaba en nuestras oficinas, ahora se ha adaptado para realizarse a través de Teams.

| Planes de formación desarrollados y cursos impartidos | | | |
|--|--|--|---|
| Plan formación transversal en normativa GMP | Farmacovigilancia | Formación transversal en PRL | Formaciones sensibilización responsabilidad PRL para managers |
| Formación primeros auxilios | Formación plan emergencia y actuación ante incendios | Desarrollo competencial managers | Programa de idiomas transversal |
| Programa formación técnica transversal | Formación en ofimática | Recordatorio transversal sobre Compliance y Código Ético (que incluye, entre otros, el derecho a la intimidad personal y familiar, los derechos de los trabajadores, los derechos de los ciudadanos extranjeros) | |

Salud y seguridad

Para nosotros la salud y la seguridad de nuestros colaboradores es de vital importancia, por ello, llevamos a cabo inspecciones de seguridad y salud interna regularmente junto con los delegados de prevención y la línea de mando. También realizamos investigaciones e informes continuos de cualquier tipo de accidente, incidente o incidencia con el fin de implantar acciones para mitigar peligros junto con los responsables directos. Además, llevamos a cabo estudios e investigaciones para identificar y evaluar cualquier tipo de riesgo coordinando las actuaciones con el servicio de prevención ajeno.

Asimismo, implantamos medidas de prevención de riesgos y decretos relativos a la protección de los trabajadores frente a agentes químicos. En Inibsa hacemos evaluaciones e informes adaptados a necesidades concretas y especiales de cada trabajador: al cambiar la situación personal y física cambia la evaluación del riesgo y las herramientas para mitigarlo.

También realizamos mediciones higiénicas de contaminantes químicos en el puesto de trabajo de zona estéril, laboratorios FQ y fabricación de pellets. Actualmente estamos avanzando en la formación en PRL de las líneas de mando, así como en la integración de la PRL en su día a día. Además, a raíz de las últimas reformas y obras de la empresa, estamos actualizando el plan de emergencia.

En el Comité de Salud y Seguridad este año hemos gestionado accidentes de trabajo, organización de reconocimientos médicos, campañas de vacunación, seguridad en el aparcamiento y circulación de vehículos, además de la realización de simulacros, emergencias y falsas alarmas. Este año ha habido 1 caso de enfermedad profesional en estudio, que finalmente fue rechazada por la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales. A su vez, se han gestionado 2 casos de prestación por riesgo durante el embarazo.

Este 2022, además, se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales y se han definido acciones preventivas para aquellas áreas que obtuvieron resultados en situación de mejora.

Debido a la implementación del trabajo en remoto de los colaboradores que no requieren presencia continuada en las instalaciones de Inibsa, hemos mantenido la utilización de un formato de una autoevaluación de las condiciones de trabajo en remoto a través de un cuestionario. En este, el trabajador debe evaluar su puesto de trabajo en remoto. A partir de estos resultados, suministramos las herramientas y accesorios necesarios para desarrollar la actividad profesional garantizando las correctas condiciones de salud y de trabajo. Incluimos un elevador para el portátil, teclado y ratón, además de indicaciones concretas e instrucciones visuales de como configurar el lugar de trabajo con una buena ergonomía, para evitar dolores y molestias musculoesqueléticas, cansancio malestar o estrés entre otros.

Tablas de resultados

Tablas de Medio ambiente

Consumo energético y emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

| Consumo energético Año 2021 | | Emisiones GEI |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | | Alcance 1 |
| Gas natural | 204.470,00 m ³ | 0,99 tn CO ₂ |
| | | Alcance 2 |
| Electricidad | 7.316,38 MWh | 1,89 tn CO ₂ |
| Consumo energético Año 2022 | | Emisiones GEI |
| | | Alcance 1 |
| Gas natural | 218.275,00 m ³ | 1,08 tn CO ₂ |
| | | Alcance 2 |
| Electricidad | 6.024,21 MWh | 1,64 tn CO ₂ |

Consumo de agua y eficiencia en su uso

| | Consumo de agua | Ahorro en el vertido de agua anual |
|-----------------|-----------------------|------------------------------------|
| Año 2021 | 62.141 m ³ | 9.273 m ³ |
| Año 2022 | 61.431 m ³ | -290 m ³ |

Eficiencia energética

| | Ahorro energético anual | Reducción emisiones GEI anuales |
|-----------------|-------------------------|---------------------------------|
| Año 2021 | 0,3 GWh | 120 tn CO ₂ |
| Año 2022 | 1,6 GWh | 434 tn CO ₂ |

Generación y gestión de residuos

| Residuos sin tratamiento especial | 2021 | 2022 |
|--|-------------|-------------|
| Plástico | 48,7 tn | 23,0 tn |
| Papel y cartón | 36,0 tn | 50,1 tn |
| Vidrio | 11,9 tn | 18,0 tn |
| Madera | 12,5 tn | 10,1 tn |
| Otros residuos farmacia | 133,3 tn | 158,7 tn |
| Banal | N/A | 175,8 tn |

| Residuos con tratamiento especial | | |
|--|---------|---------|
| Vidrio contaminado | 1,5 tn | 2,1 tn |
| Otros residuos especiales ¹ | 20,2 tn | 28,3 tn |

¹ Inibsa trata a través de gestores de residuos especializados aquellos residuos especiales que puedan contener contaminaciones. Además, la categoría de "Otros residuos especiales" contiene residuos de tratamiento especial como tóner, aerosoles y disolventes, entre otros.

Tablas de Plantilla

Plantilla en España por sociedad

| | Año 2021 | Año 2022 |
|---------------------|------------|------------|
| Laboratorios Inibsa | 257 | 286 |
| Inibsa Dental | 44 | 40 |
| Inibsa Ginecología | 3 | 1 |
| Urioso | 4 | 3 |
| TOTAL | 308 | 330 |

Plantilla en España por género y categoría profesional

| Año 2021 | Directores | Manager | Técnicos y Administrativos | Operarios y Analistas |
|--------------|------------|-----------|----------------------------|-----------------------|
| Mujeres | 4 | 23 | 53 | 87 |
| Hombres | 6 | 30 | 71 | 34 |
| Total | 10 | 53 | 124 | 121 |

| Año 2022 | Directores | Manager | Técnicos y Administrativos | Operarios y Analistas |
|--------------|------------|-----------|----------------------------|-----------------------|
| Mujeres | 4 | 22 | 46 | 110 |
| Hombres | 6 | 30 | 69 | 43 |
| Total | 10 | 52 | 115 | 153 |

Plantilla en España por género y rango de edad

| Año 2021 | > 50 | 30 - 50 | < 30 |
|--------------|-----------|------------|-----------|
| Mujeres | 55 | 106 | 6 |
| Hombres | 39 | 94 | 8 |
| Total | 94 | 200 | 14 |

| Año 2022 | > 50 | 30 - 50 | < 30 |
|--------------|------------|------------|-----------|
| Mujeres | 63 | 113 | 6 |
| Hombres | 44 | 92 | 12 |
| Total | 107 | 205 | 18 |

Plantilla en España por tipo de contrato y jornada, y despidos por género

| Año 2021 | Mujeres | Hombres |
|-------------------|------------|------------|
| Contrato fijo | 164 | 140 |
| Contrato temporal | 3 | 1 |
| Jornada parcial | 2 | 2 |
| Despidos | 3 | 5 |
| Total | 167 | 141 |

| Año 2022 | Mujeres | Hombres |
|-------------------|------------|------------|
| Contrato fijo | 182 | 148 |
| Contrato temporal | 0 | 0 |
| Jornada parcial | 5 | 5 |
| Despidos | 1 | 1 |
| Total | 182 | 148 |

Plantilla en España por tipo de contrato y jornada, y despidos por categoría profesional

| Año 2021 | Directores | Manager | Técnicos y Administrativos | Operarios y Analistas |
|-------------------|------------|-----------|----------------------------|-----------------------|
| Contrato fijo | 10 | 53 | 118 | 123 |
| Contrato temporal | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Jornada parcial | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Despidos | 0 | 1 | 3 | 4 |
| Total | 10 | 53 | 124 | 121 |

| Año 2022 | Directores | Manager | Técnicos y Administrativos | Operarios y Analistas |
|-------------------|------------|-----------|----------------------------|-----------------------|
| Contrato fijo | 10 | 52 | 115 | 153 |
| Contrato temporal | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jornada parcial | 0 | 0 | 1 | 9 |
| Despidos | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 10 | 52 | 115 | 153 |

Número de trabajadores que no son plantilla en España (datos promedio anual/EFT)

| Año 2022 | ETT's | Becarios | Proveedores |
|--------------------|-------|----------|-------------|
| Agencia de Empleo | 20 | 0 | 0 |
| Centros educativos | 0 | 2 | 0 |
| Contratistas | 0 | 0 | 2 |

Plantilla en España por tipo de contrato y jornada, y despidos por rango de edad

| Año 2021 | > 50 | 30 - 50 | < 30 |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|
| Contrato fijo | 90 | 196 | 14 |
| Contrato temporal | 3 | 4 | 0 |
| Jornada parcial | 4 | 0 | 0 |
| Despidos | 3 | 5 | 0 |
| Total | 94 | 200 | 14 |

| Año 2022 | > 50 | 30 - 50 | < 30 |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|
| Contrato fijo | 107 | 205 | 18 |
| Contrato temporal | 0 | 0 | 0 |
| Jornada parcial | 3 | 4 | 3 |
| Despidos | 0 | 2 | 0 |
| Total | 107 | 205 | 18 |

Remuneración media por género

| | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------|----------------|----------------|
| Remuneración media año 2021 | 39.801,27 € | 46.354,15 € |
| Remuneración media año 2022 | 44.853,44 € | 51.709,05 € |

Remuneración media por categoría profesional

| | Directores y Managers | Técnicos y Administrativos | Operarios y Analistas |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| Remuneración media año 2021 | 134.077,11 € | 46.441,16 € | 31.272,84 € |
| Remuneración media año 2022 | 132.036,88 € | 55.333,07 € | 35.923,25 € |

Remuneración media por rango de edad

| | > 50 | 30 - 50 | < 30 |
|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Remuneración media año 2021 | 44.254,08 € | 42.949,10 € | 32.357,62 € |
| Remuneración media año 2022 | 49.991,59 € | 48.211,41 € | 32.148,51 € |

Brecha salarial global

| | Año 2021 | Año 2022 |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| Brecha salarial | 14% | 13% |

Horas de formación por categoría profesional

| | Directores | Manager | Técnicos y Administrativos | Operarios y Analistas |
|-------------------------|------------|---------|----------------------------|-----------------------|
| Horas de formación 2021 | 372 | 2.089 | 4.355 | 809 |
| Ratio / empleados 2021 | 37,2 | 39,4 | 35,9 | 6,5 |
| Horas de formación 2022 | 321 | 3.089 | 2.886 | 1.130 |
| Ratio / empleados 2022 | 40,1 | 59,4 | 21,0 | 8,2 |

Ratio de horas de formación por persona

| | Año 2021 | Año 2022 |
|---------------------------------------|----------|----------|
| Promedio de horas de formación | 24,7 | 23,0 |

Inversión en formación

| | Año 2021 | Año 2022 |
|---|----------|----------|
| Inversión total en formación² | 87.948€ | 107.865€ |

Permisos Parentales

| | Año 2021 | Año 2022 |
|-------------------------------|----------|----------|
| Total Permisos Anuales | 4 | 7 |

Datos de accidentabilidad

| Año 2021 | Mujeres | Hombres |
|---|---------|---------|
| Número de accidentes de trabajo con baja ³ | 5 | 1 |
| Enfermedades profesionales | 0 | 0 |
| Índice de frecuencia | 17,98 | 4,06 |
| Índice de gravedad | 0,68 | 0,04 |
| Horas de absentismo ⁴ | 31.051 | |
| Ratio de absentismo | 8,48% | |

| Año 2022 | Mujeres | Hombres |
|---|---------|---------|
| Número de accidentes de trabajo con baja ⁵ | 4 | 1 |
| Enfermedades profesionales | 0 | 0 |
| Índice de frecuencia | 12,97 | 3,99 |
| Índice de gravedad | 0,09 | 0,00 |
| Horas de absentismo ⁶ | 40.045 | |
| Ratio de absentismo | 8,42% | |

² Incluye la inversión en formación de Laboratorios Inibsa & Ginecología e Inibsa Dental.

³ No se incluyen los accidentes in itinere.

⁴ Se incluye para el cálculo del absentismo accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades comunes, accidentes no laborales, permisos retribuidos, retrasos y horas sindicales.

⁵ No se incluyen los accidentes in itinere.

⁶ Se incluye para el cálculo del absentismo accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades comunes, accidentes no laborales, permisos retribuidos, retrasos y horas sindicales.

Tablas de Información fiscal

Resultados financieros (miles de euros)

| Año 2021 | España | Portugal | Rusia |
|----------------------------|---------------|-----------------|--------------|
| Beneficios | - 10.454 € | 160 € | 892 € |
| Impuestos sobre beneficios | 5.145 € | - 102 € | - |
| Subvenciones | 42 € | - | - |

Resultados financieros (miles de euros)

| Año 2022 | España | Portugal | Rusia |
|----------------------------|---------------|-----------------|--------------|
| Beneficios | 27.672 € | 651 € | 8.152 € |
| Impuestos sobre beneficios | -6.488 € | -167 € | - |
| Subvenciones | 29 € | - | - |

Aportaciones y donaciones

España

| | | |
|-----------------|------------|-------------|
| Año 2021 | Donaciones | 39.500,00 € |
| Año 2022 | Donaciones | 2.193,88 € |

Sobre esta Memoria

El presente documento recoge información no financiera del Grupo Florestan (“Grupo” o Inibsa) durante el ejercicio fiscal de 2022. A través de este documento, el Grupo da respuesta a los requerimientos de Información No Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.

En las siguientes páginas se recoge información relativa al ámbito ambiental, social, personal, de Derechos Humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno del Grupo, siguiendo las dimensiones definidas por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de información no financiera. Para cada cuestión, se describen aquellas políticas y acciones desarrolladas, así como los riesgos derivados del desarrollo de la actividad de Inibsa. Por la materialidad que representan en el Grupo, la información reportada refiere a la presencia de Inibsa en España, y se detalla información de Portugal y Rusia en aquellos apartados de peso para la actividad de las compañías, especificada su inclusión en las notas a pie de página.

Asimismo, acorde con los resultados del análisis de materialidad del Grupo, no se consideran materiales los asuntos requeridos por la ley de: Desperdicio alimentario ni Protección de la biodiversidad, tal y como se indica en la Tabla de contenido de la ley.

El informe ha sido elaborado en base a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del **GRI** (*Global Reporting Initiative*) en su versión “Estándares” y en su opción esencial. También se han aplicado los principios para la definición de contenido y calidad del informe que se definen en GRI así como los de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información No Financiera:

- **Inclusión de los grupos de interés:** se ha trabajado en su identificación y se describe en el informe cómo se da respuesta a sus necesidades y expectativas.
- **Contexto de sostenibilidad:** se presenta el desempeño de la organización dentro de los contextos más amplios de sostenibilidad.
- **Materialidad:** el informe refleja los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización o que podrían ejercer una influencia sustancial en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.
- **Exhaustividad:** el informe incluye la cobertura y los logros asociados a los temas materiales identificados, permitiendo a los grupos de interés evaluar el desempeño de la organización.

Principios en la definición de la calidad del informe que se han tenido en cuenta:

- **Precisión:** la información que presenta es precisa y detallada.
- **Equilibrio:** el informe presenta tanto aspectos positivos como negativos del desempeño de la organización.
- **Claridad:** la información se encuentra de una manera comprensible y accesible para todos los grupos de interés.
- **Comparabilidad:** se ha seleccionado, recopilado y comunicado la información de forma coherente. La información comunicada se presenta de una forma que permite a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y respalda el análisis relativo a otras organizaciones.

- **Fiabilidad:** el presente informe reúne, registra, recopila, analiza y comunica la información y procesos utilizados para la preparación de éste, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.

Tabla de contenido de la ley

| Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 | | | |
|--|--------------|--|---|
| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Apartado del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2021 si no se indica lo contrario) |
| INFORMACIÓN GENERAL | | | |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura | Material | <i>Somos Inibsa</i> | GRI 2-6 |
| Mercados en los que opera | Material | <i>Presencia en el mercado</i> | GRI 2-1 GRI 2-6 |
| Objetivos y estrategias de la organización | Material | <i>Somos Inibsa; Nuestro negocio; Presencia en el mercado</i> | GRI 2-22 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | Material | <i>Nuestro negocio; Presencia en el mercado</i> | GRI 2-22 GRI 102-15 (2016) |
| Marco de reporting utilizado | Material | <i>Sobre este informe</i> | GRI 102-54 (2016) |
| Principio de materialidad | Material | <i>Nuestros grupos de interés y análisis de materialidad, Sobre este informe</i> | GRI 3-1 GRI 3-2 |
| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | <i>Protección del medio ambiente; Nuestra gestión ambiental</i> | GRI 102-15 (2016) GRI 3-3 |
| Información general detallada | | | |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | Material | <i>Protección del medio ambiente</i> | GRI 102-15 (2016) |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | Material | <i>Nuestra gestión ambiental</i> | GRI 3-3 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | Material | <i>Nota 22 de las CCAA</i> | GRI 3-3 |
| Aplicación del principio de precaución | Material | <i>Respeto por el medio ambiente</i> | GRI 3-3 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | Material | <i>Nota 22 de las CCAA</i> | GRI 3-3 |
| Contaminación | | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una | Material | <i>Nuestra gestión ambiental; Operaciones responsables; Uso sostenible de recursos</i> | GRI 3-3 GRI 305-7 (2016) |

| Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 | | | |
|---|--------------|---|---|
| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Apartado del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2021 si no se indica lo contrario) |
| actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | | | |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | Material | <i>Economía circular y gestión de residuos</i> | GRI 3-3 GRI 306-2 (2016) |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | No material | | |
| Uso sostenible de los recursos | | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | Material | <i>Uso sostenible de recursos; Tablas de medio ambiente</i> | GRI 303-1 (2018) GRI 303-4 (2018) GRI 303-5 (2018) |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | Material | <i>Economía circular y gestión de residuos</i> | GRI 3-3 GRI 301-1 (2016) |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | Material | <i>Uso sostenible de recursos; Tablas de medio ambiente</i> | GRI 302-1 (2016) |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | Material | <i>Uso sostenible de recursos</i> | GRI 3-3 |
| Uso de energías renovables | Material | <i>Uso sostenible de recursos</i> | GRI 302-1 (2016) |
| Cambio climático | | | |
| Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | Material | <i>Operaciones responsables; Tablas de Medio ambiente</i> | GRI 305-1 (2016) GRI 305-2 (2016) |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | Material | <i>Economía circular y gestión de residuos</i> | GRI 3-3 |
| 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 | Material | <i>Operaciones responsables</i> | GRI 3-3 |
| Protección de la biodiversidad | | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | No material | | |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | No material | | |

| Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 | | | |
|--|--------------|---|---|
| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Apartado del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2021 si no se indica lo contrario) |
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | <i>Equipo Inibsa</i> | GRI 102-15 (2016) GRI 3-3 |
| Empleo | | | |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | Material | <i>Tablas de Plantilla</i> | GRI 2-7 GRI 405-1 b (2016) |
| 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 | Material | <i>Tablas de Plantilla</i> | GRI 2-7 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | Material | <i>Tablas de Plantilla</i> | GRI 401-1 (2016) |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | Material | <i>Tablas de Plantilla</i> | GRI 2-19 GRI 202-1 (2016) GRI 405-2 (2016) |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | Material | <i>Tablas de Plantilla</i> | GRI 3-3 GRI 405-2 (2016) |
| 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 | Material | <i>No se reporta</i> | |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | Material | <i>Políticas de gestión de personas y nuestro Plan Estratégico; Organización del tiempo de trabajo y conciliación laboral</i> | GRI 3-3 |
| Número de empleados con discapacidad | Material | <i>Igualdad y diversidad</i> | GRI 405-1 (2016) |
| Número de empleados que no son empleados | Material | <i>Tablas de Plantilla</i> | GRI 2-8 |
| Organización del trabajo | | | |
| Organización del tiempo de trabajo | Material | <i>Organización del tiempo de trabajo y conciliación laboral</i> | GRI 3-3 |
| Número de horas de absentismo | Material | <i>Tablas de Plantilla</i> | GRI 3-3 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | Material | <i>Organización del tiempo de trabajo y conciliación laboral</i> | GRI 3-3 |
| Salud y seguridad | | | |

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Apartado del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2021 si no se indica lo contrario) |
|--|--------------|--|---|
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | Material | <i>Salud y seguridad</i> | GRI 3-3 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 | Material | <i>Tablas de Plantilla</i> | GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018) |
| Relaciones sociales | | | |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | Material | <i>Relaciones laborales</i> | GRI 3-3 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | Material | <i>Relaciones laborales</i> | GRI 2-30 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | Material | <i>Relaciones laborales</i> | GRI 3-3 |
| Formación | | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | Material | <i>Oferta formativa</i> | GRI 3-3 GRI 404-2 (2016) |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | Material | <i>Tablas de Plantilla</i> | GRI 404-1 (2016) |
| Accesibilidad universal | | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | Material | <i>Igualdad y diversidad</i> | GRI 3-3 |
| Igualdad | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | Material | <i>Igualdad y diversidad</i> | GRI 3-3 |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Material | <i>Igualdad y diversidad</i> | GRI 3-3 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | Material | <i>Igualdad y diversidad</i> | GRI 3-3 |
| RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | <i>Compliance y Buen Gobierno</i> | GRI 102-15 (2016) GRI 3-3 |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida | | | |

| Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 | | | |
|---|--------------|--|---|
| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Apartado del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2021 si no se indica lo contrario) |
| 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 | Material | <i>Mecanismos para el buen gobierno</i> | GRI 2-23 GRI 2-26 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | Material | <i>Mecanismos para el buen gobierno</i> | GRI 3-3 GRI 406-1 (2016) |
| 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 | Material | <i>Mecanismos para el buen gobierno</i> | GRI 3-3 GRI 407-1 (2016) GRI 408-1 (2016) GRI 409-1 (2016) |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | <i>Mecanismos para el buen gobierno</i> | GRI 102-15 (2016) GRI 3-3 |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | Material | <i>Mecanismos para el buen gobierno</i> | GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2 (2016) GRI 205-3 (2016) |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | Material | <i>Mecanismos para el buen gobierno</i> | GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2 (2016) GRI 205-3 (2016) |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | Material | <i>Tablas de información fiscal</i> | GRI 2-28 GRI 201-1 (2016) |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | <i>Compromiso con la salud</i> | GRI 102-15 (2016) GRI 3-3 |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | | |

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Apartado del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2021 si no se indica lo contrario) |
|--|--------------|--|---|
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | Material | <i>Compromiso con la salud</i> | GRI 3-3 GRI 203-2 (2016) GRI 204-1 (2016) |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | Material | <i>Compromiso con la salud</i> | GRI 413-1 GRI 413-2 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | Material | <i>Compromiso con la salud</i> | GRI 2-29 GRI 413-1 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | Material | <i>Compromiso con la salud</i> | GRI 3-3 GRI 201-1 |
| Subcontratación y proveedores | | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | Material | <i>Cadena de suministro responsable</i> | GRI 3-3 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | Material | <i>Cadena de suministro responsable</i> | GRI 2-6 GRI 308-1 (2016) GRI 414-1 (2016) |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | Material | <i>Cadena de suministro responsable</i> | GRI 2-6 GRI 308-2 (2016) GRI 414-2 (2016) |
| Consumidores | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | Material | <i>Calidad en nuestros productos</i> | GRI 3-3 GRI 416-1 (2016) |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | Material | <i>Calidad en nuestros productos</i> | GRI 3-3 GRI 418-1 (2016) |
| Información fiscal | | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | Material | <i>Tablas de información fiscal</i> | GRI 3-3 |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | Material | <i>Tablas de información fiscal</i> | GRI 3-3 |
| Las subvenciones públicas recibidas | Material | <i>Tablas de información fiscal</i> | GRI 201-4 (2016) |