

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
CONSOLIDADO**

-EJERCICIO 2021-

GRUPO NORELDA

ÍNDICE

1.	Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera...	4
2.	Información general	5
2.1.	Norelda, S.L.....	5
2.2.	Lacer, S.A.	6
2.2.1.	División Lacer Personal Health.....	6
2.2.2.	División Internacional y Desarrollo Corporativo.....	6
2.2.3.	División Farma	7
2.3.	Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal.....	7
2.4.	Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal	7
2.5.	Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura.....	8
2.6.	Análisis de materialidad	8
3.	Gestión ambiental	9
3.1.	Principales riesgos ambientales que afectan a LACER	9
3.2.	Políticas y compromisos.....	10
3.3.	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	10
3.4.	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.....	11
3.5.	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	11
3.6.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	11
3.7.	Uso sostenible de los recursos	12
3.7.1.	Consumo de materias primas	12
3.7.2.	Consumo energético.....	12
3.7.3.	Consumo de agua	14
3.8.	Cambio climático.....	14
3.9.	Otros aspectos de contaminación	14
4.	Gestión social y de personal	16
4.1.	Principales Riesgos	16
4.2.	Políticas y compromisos.....	17
4.3.	Empleo.....	18
4.3.1.	Desconexión laboral	25
4.4.	Organización del trabajo	25
4.5.	Seguridad y salud	27
4.6.	Relaciones sociales.....	29
4.7.	Formación	30
4.8.	Accesibilidad	31
4.9.	Igualdad	31
4.9.1.	Planes Igualdad.....	31

4.9.2. Medidas adoptadas para promover la igualdad	32
4.9.3. Política contra todo tipo de discriminación.....	33
5. Derechos Humanos	33
5.1. Principales Riesgos	33
5.2. Políticas, compromisos y procedimientos de diligencia debida.....	34
6. Corrupción y soborno	34
6.1. Principales Riesgos	34
6.2. Políticas y compromisos.....	35
6.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	35
6.4. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	36
7. Sociedad	36
7.1. Principales Riesgos	36
7.2. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	37
7.2.1. Acciones de asociación o patrocinio	37
7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	38
7.4. Subcontratación, proveedores y distribuidores.....	38
7.5. Consumidores	39
7.5.1. Medidas seguridad y salud consumidores	39
7.5.2. Privacidad de los datos	39
7.5.3. Sistemas de quejas y reclamaciones	40
7.6. Información fiscal.....	41
ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	42

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 Norelda, S.L. emite el presente Estado de Información No Financiera (en adelante, "**EINF**") consolidado relativo al ejercicio 2021, como documento separado al Informe de Gestión consolidado que se presenta junto con las Cuentas Anuales consolidadas de Norelda, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, "**Grupo NORELDA**").

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 del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y el Dow Jones Sustainability World Index en los sectores de actividad del Grupo NORELDA. Los temas citados por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad que han sido identificados por el Grupo NORELDA 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 del Grupo NORELDA.

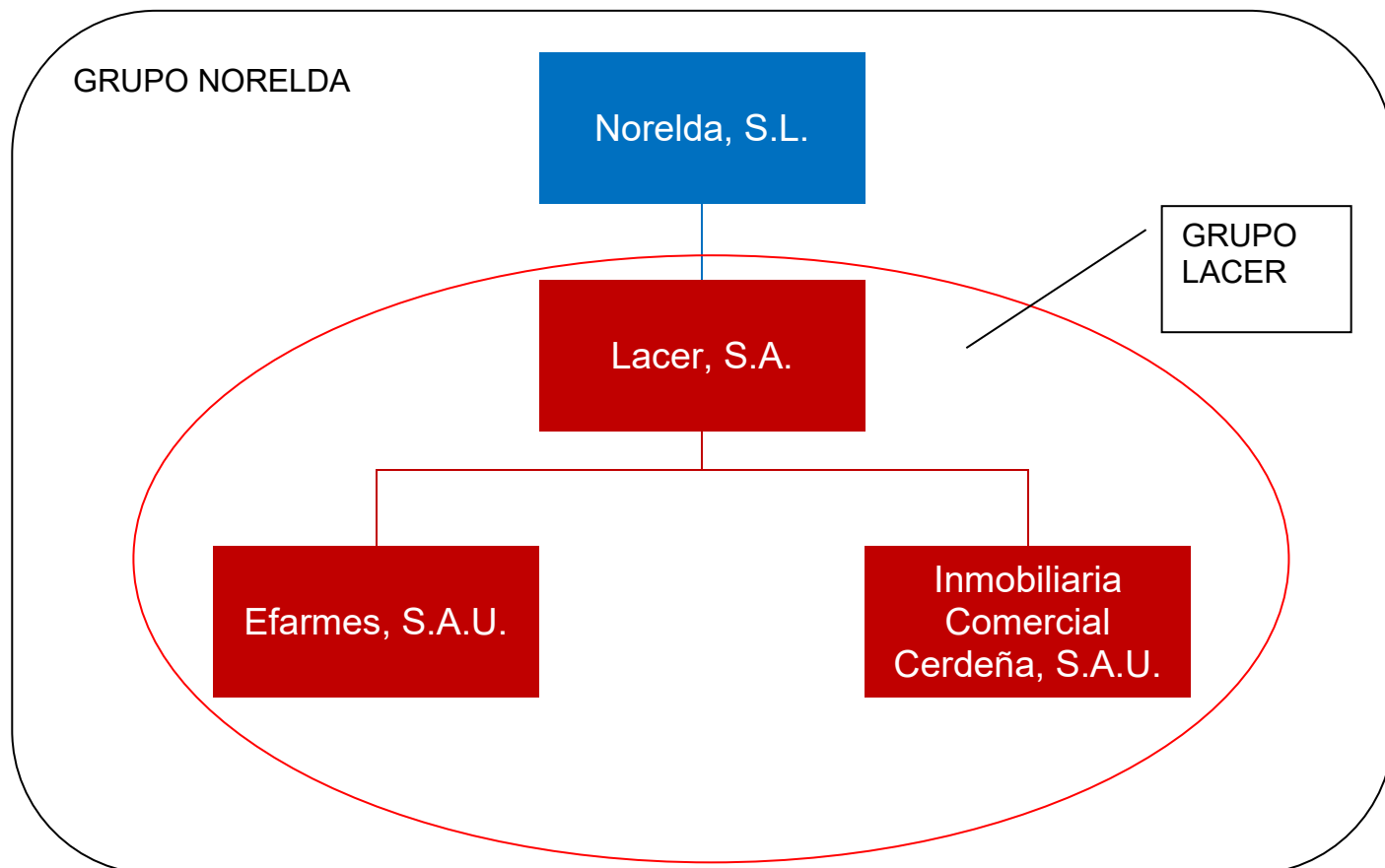
Los principales asuntos materiales que se han considerado relevantes para la actividad del Grupo NORELDA se detallan a continuación:

- 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.
- Garantizar una cultura de no discriminación.
- Promover la salud integral de los/las empleados/as.
- 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.

2. Información general

Norelda, S.L. es la sociedad cabecera de un grupo de empresas (Grupo NORELDA) que está conformado, además de por la propia NORELDA, también por Lacer, S.A. y sus dos sociedades dependientes, Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal, e Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, el "Grupo LACER"), tal y como se refleja en el organigrama a continuación:



2.1. Norelda, S.L.

Norelda, S.L. (en adelante, "NORELDA") es una empresa localizada en Barcelona dedicada a la administración única de dos de sus tres participadas (Lacer, S.A. e Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal) y al asesoramiento en gestión de excedentes de tesorería e inversiones financieras a sus tres participadas. Respecto a esta última actividad, a la hora de analizar las inversiones financieras a proponer se tiene en cuenta fundamentalmente el retorno económico y los riesgos de la inversión, pero también se toman en consideración otros factores como el sector de actividad, la zona geográfica y otros factores cualitativos.

Desde mediados de 2021 NORELDA tiene su sede en avenida Diagonal, 605, planta 6, 08028 Barcelona (antes en calle Sardenya, 350, planta 5.2, 08025 Barcelona) y desarrolla sus operaciones en España.

El objetivo principal de NORELDA, en su calidad de empresa holding, consiste en la tenencia de las participaciones de su participada directa, Lacer, S.A., y en ejercer el control

del Grupo LACER, por lo que el principal factor que podría afectar a su futura evolución sería la hipotética desaparición de su filial principal Lacer, S.A.

Por el tipo de actividad que lleva a cabo NORELDA, dicha actividad no se considera material y por lo tanto no es relevante dentro del alcance de los datos de desempeño del presente EINF.

2.2. Lacer, S.A.

Fundada en 1949, Lacer, S.A. (en adelante, "**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.

Como se puede ver en el siguiente esquema, LACER cuenta con tres divisiones o unidades de negocio:



2.2.1. División Lacer Personal Health

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

La mayoría de los productos de 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.

LPH ha operado durante el ejercicio 2021 en España y Andorra.

2.2.2. 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.

A través de la División Internacional y Desarrollo Corporativo, LACER ha suministrado productos durante el ejercicio 2021 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.

2.2.3. División Farma

La División Farma de LACER 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.

2.3. Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal

Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, "**EFARMES**") es una sociedad dependiente de LACER que se dedica al desarrollo de medicamentos genéricos para terceros. La fabricación y el suministro de los productos cuya comercialización licencia EFARMES es llevada a cabo por LACER.

Las principales actividades de EFARMES se focalizan en:

- El desarrollo de dossieres de medicamentos genéricos.
- La cesión de licencias de dossieres de medicamentos genéricos.

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

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

Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, "**ICCSA**") opera en el sector inmobiliario. Durante el ejercicio 2021, la actividad de ICCSA se ha concentrado en la gestión de los arrendamientos de locales de su propiedad, todos ellos ubicados en España.

Por el tipo y volumen de actividad que lleva a cabo ICCSA, ésta no se considera material a efectos del presente EINF.

2.5. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura

El Grupo NORELDA es un grupo empresarial sólido desde el punto de vista comercial y financiero. El fuerte crecimiento sostenido en los últimos años y el incremento de la participación de mercado de LACER, la principal empresa del Grupo NORELDA, 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 de LACER 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 en LACER, gracias al cual se han elaborado y se elaborarán planes de contingencia para cada riesgo identificado. Por otro lado, se ha demostrado que el Grupo NORELDA tiene el músculo y la flexibilidad para adaptarse a situaciones extraordinarias como por ejemplo la derivada de la pandemia de 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 del Grupo NORELDA, impulsando sus marcas vía redes sociales, mejorando la eficiencia de procesos internos, la relación con clientes, etc. El respeto por el medio ambiente, también es un área en la que se deberá 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.

2.6. Análisis de materialidad

Durante 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.

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.

3. Gestión ambiental

Los impactos en materia ambiental por la actividad desarrollada por NORELDA son poco significativos en comparación con el Grupo LACER. Por ello, la información que se presenta en este apartado corresponde únicamente al mencionado Grupo LACER.

De hecho, 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.

3.1. Principales riesgos ambientales que afectan a LACER

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, que se detallan en la tabla a continuación:

Riesgos	Controles
Incumplimiento de requisitos legales en materia medioambiental que puedan derivar en posibles sanciones o insatisfacción de 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 de agua de la Planta 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 ¹ y ECOEMBES ² y de la declaración trimestral de aparatos electrónicos a ECOTIC ³ .

3.2. Políticas y compromisos

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

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

3.3. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Anualmente el área de Garantía de Calidad realiza una auditoría interna para verificar que se cumplen los procedimientos establecidos en materia de medio ambiente.

Para asegurar la aplicación del principio de precaución, se han implantado procedimientos siguiendo los criterios de la ISO 14001 (a pesar de no estar certificados) para la identificación de requisitos ambientales y la identificación y evaluación de la gestión de residuos, emisiones atmosféricas y aguas residuales. Por ello, se realizan mediciones periódicas de las emisiones atmosféricas y de las aguas residuales. Asimismo, se realizan los controles periódicos de la licencia ambiental municipal por parte de organismos acreditados EAC (Entidades Ambientales de Control).

¹ 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.

² 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.

³ 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.

3.4. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

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

En 2021 se dedicó un presupuesto de 739.166,62 € (470.750,00 € en 2020) para la gestión de residuos y para las aportaciones a los sistemas de gestión de envases (a SIGRE, para envases de medicamentos, y 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 la Agencia 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

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

3.6. Economía circular y prevención y gestión de residuos

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

En este sentido, los productos que LACER pone en el mercado siguen la normativa en materia medioambiental como la Ley de Envases y Residuos de Envases. En cumplimiento de dicha normativa, LACER está adherido a ECOEMBES y SIGRE y, a través de dichas entidades, 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.

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

Tipo de residuos	2020 (kg)	2021 (kg)
Residuos no peligrosos*	768.107	988.969
Residuos peligrosos**	93.645	101.951
TOTAL RESIDUOS	861.752	1.090.920

* Parte de los residuos no peligrosos se envían a reciclar o valorizar a través de gestores.

** 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.

El aumento de los residuos no peligrosos se debe a que en 2021 ha habido un incremento en la gestión de residuos de medicamentos caducados debido a la destrucción de los lotes de colutorios, pastas y geles que se vieron afectados por la contaminación de la materia prima de clorhexidina.

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 de LACER se consumen más de 500 materias primas, según se resume en la siguiente tabla:

Consumo de materias primas (kg)	Año 2020	Año 2021
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
TOTAL	1.875.895	1.861.858

* Comprende aditivos, aromas, tensioactivos y solventes.

Asimismo, el consumo de materiales de packaging es el siguiente:

Consumo mat. de packaging (kg)	Año 2020	Año 2021
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
TOTAL	1.399.115,87	1.480.591,63

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 dentífrica 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 tCO₂eq (10 tCO₂/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/as en la Planta.

Ni en 2020 ni en 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)	Año 2020	Año 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
Total	12.624.090	14.179.972

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 fuerza de ventas de LPH

Diésel (LPH)	Consumo litros 2020	Consumo litros 2021
Ruta	64.182	91.985
Capital	17.598	21.957
Total	81.781	113.942

Consumo aproximado de combustible diésel de la fuerza de ventas de la División Farma

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

El aumento del consumo de litros de diésel por parte de la fuerza de ventas se debe al aumento de la actividad de la misma en 2021, tras el paro de actividad que había tenido en 2020 debido al estado de alarma y el confinamiento, provocados por la pandemia de la COVID-19.

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 m³ de agua (48.277 m³ en 2020).

En 2016 se empezaron a tomar medidas para reducir el consumo de agua y mejorar la eficiencia en su uso.

3.8. Cambio climático

LACER no dispone a fecha de cierre del ejercicio de una estrategia definida relativa a 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.

A continuación se muestran las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de LACER derivadas de los consumos producidos en 2020 y en 2021 en la Planta:

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

* Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero 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 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.

El aumento de emisiones de GEI en 2021 se debe a que en 2021 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.

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, en la Planta se dispone de sistemas de filtración de partículas para controlar dicha contaminación. 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 (Decret 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.

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 de la cantina por LED y se presentará una inversión para la instalación de placas fotovoltaicas.
- Fomento de la movilidad sostenible: En 2021 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

Como nota previa, la mayor parte de la plantilla del Grupo NORELDA está en LACER, ya que el número de empleados/as de NORELDA y de ICCSA al término del ejercicio 2021, así como el número medio de empleados/as de ambas sociedades durante dicho ejercicio, asciende a dos personas, al igual que en 2020, mientras que EFARMES no tiene personal (ni en 2021 ni en 2020).

4.1. Principales Riesgos

Durante el ejercicio 2021, Auditoría Interna de LACER 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 LACER.

El objetivo de dicha actualización fue continuar fomentando la importancia de mantener actualizada la información relativa a los riesgos que afectan al Grupo LACER 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 del mencionado Mapa de Riesgos Corporativo se realizará bianualmente desde Auditoría Interna de LACER. No obstante, si hubiese cualquier cambio organizativo, sectorial o legal que obligase a hacer una reevaluación antes, se volvería a realizar dicha actualización.

En paralelo, se ha trabajado en una Política y en un Procedimiento de Gestión de Riesgos, que están en fase borrador, con el objetivo de establecer los principios básicos, las responsabilidades y el marco general de actuación para la formalización de la gestión y control de los riesgos que afectan al Grupo LACER.

La idea es que dichos documentos se aprueben y se publiquen en el ejercicio 2022, de forma que todos los/las empleados/as sean conocedores de ello.

Adicionalmente a lo anterior, otra de las acciones que se llevan a cabo para gestionar adecuadamente los riesgos en el Grupo LACER es la realización de las distintas auditorías que se efectúan. En cada una de ellas se identifican los riesgos actuales (existentes en los procesos auditados) y los potenciales riesgos a los que el Grupo LACER puede estar expuesto, 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 encaminadas a dibujar el marco de actuación de las personas y sus derechos personales, a la vez que los derechos e intereses del Grupo LACER, siendo los principales los siguientes:

- 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 hombre en LACER, y Manual para el uso del lenguaje no sexista.
- Código de Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo.
- Normativa de Jornada Laboral y Control Horario para la fuerza de ventas.

4.3. Empleo

Los empleados de NORELDA se encuentran ubicados en España. NORELDA tiene dos empleados, ambos hombres y directivos, con edad comprendida entre 40 y 50 años, con contrato indefinido y sin discapacidad, de categoría profesional 1 según clasificación CNO (según se define ésta más adelante), y cubiertos por el Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya, por el cual se rige NORELDA.

Por su parte, los/las empleados/as del Grupo LACER también se encuentran ubicados en España y la totalidad de dichos/as empleados/as están cubiertos por convenio colectivo. En concreto, dos de los/las empleados/as del Grupo LACER están cubiertos por el Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya y el resto por el Convenio General de la Industria Química; no obstante, todos/as los/las empleados/as disfrutan de los mismos beneficios o mejoras a nivel de empresa, independientemente de su convenio laboral.

A cierre del ejercicio 2021, el Grupo NORELDA cuenta con un equipo de 480 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 (el 59%).

A continuación, se muestran las tablas de la plantilla del Grupo NORELDA a fin de año fiscal y promedio anual, distribuido por tipo de contrato, género, edad y categoría profesional, así como el número de despidos, la remuneración y la brecha salarial.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato a cierre de año fiscal	Año 2020	Año 2021
Contrato indefinido	443	443
Contrato temporal	47	37
Total	490	480

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO

Distribución por género		Año 2020			Año 2021		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	239	201	440	247	194	441
	Indefinido parcial	2	1	3	2	0	2
	Temporal	17	9	26	6	3	9
	Temporal parcial	8	13	21	10	18	28
	Número de despidos	6	8	14	3	2	5
	Total	266	224	490	265	215	480
Promedio anual	Indefinido	239	200	439	245	195	440
	Indefinido parcial	2	1	3	2	0	2
	Temporal	15	6	21	10	7	17
	Temporal parcial	5	4	9	5	6	11
	Total	261	211	472	262	208	470

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

		Año 2020				Año 2021			
Distribución por edad		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	23	281	136	440	22	278	141	441
	Indefinido parcial	0	3	0	3	0	2	0	2
	Temporal	8	13	5	26	5	3	1	9
	Temporal parcial	0	1	20	21	0	0	28	28
	Número de despidos	1	11	2	14	1	2	2	5
	Total	31	298	161	490	27	283	170	480
Promedio anual	Indefinido	23	281	135	439	22	275	143	440
	Indefinido parcial	0	3	0	3	0	2	0	2
	Temporal	5	14	3	22	5	9	3	17
	Temporal parcial	1	1	6	8	0	0	11	11
	Total	29	299	144	472	27	286	157	470

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN CLASIFICACIÓN CNO⁴

		Año 2020							
Distribución por categoría profesional		1. Directivos y gerentes	2. Técnicos y profesionales	3. Profesionales de apoyo	4. Empleados contables y administrativos	5. Agentes y representantes comerciales	7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	22	88	71	52	125	9	73	440
	Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	1	3
	Temporal	0	0	10	5	1	0	10	26
	Temporal parcial	0	4	3	2	6	1	5	21
	Número de despidos	3	1	1	1	5	0	3	14
	Total	22	92	85	59	133	10	89	490
Promedio anual	Indefinido	23	87	71	51	124	8	75	439
	Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	1	3
	Temporal	0	1	6	4	1	0	10	22
	Temporal parcial	0	1	3	1	1	0	2	8
	Total	23	89	81	56	127	8	88	472

⁴ Códigos Nacionales de Ocupación (<https://www.qualificalia.com/terms/cno/index.php>).

Nota: No hay empleados/as en la categoría "6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero".

		Año 2021							
Distribución por categoría profesional		1. Directivos y gerentes	2. Técnicos y profesionales	3. Profesionales de apoyo	4. Empleados contables y administrativos	5. Agentes y representantes comerciales	7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	22	84	74	52	124	8	77	441
	Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	2
	Temporal	0	0	3	3	0	0	3	9
	Temporal parcial	0	5	6	4	9	0	4	28
	Número de despidos	0	1	0	2	0	0	2	5
	Total	22	89	84	59	134	8	84	480
Promedio anual	Indefinido	22	85	72	51	121	9	80	440
	Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	2
	Temporal	0	0	7	4	1	0	5	17
	Temporal parcial	0	1	4	1	3	0	2	11
	Total	22	86	84	56	126	9	87	470

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN CLASIFICACIÓN CNO

Distribución por categoría profesional y género		2020			2021		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fin año fiscal	1. Directivos y gerentes	9	13	22	9	13	22
	2. Técnicos y profesionales	52	40	92	50	39	89
	3. Profesionales de apoyo	63	22	85	63	21	84
	4. Empleados contables y administrativos	53	6	59	54	5	59
	5. Agentes y representantes comerciales	49	84	133	51	83	134
	7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	-	10	10	-	8	8
	8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	40	49	89	38	46	84
	Total	266	224	490	265	215	480
Promedio Anual	1. Directivos y gerentes	9	14	23	9	13	22
	2. Técnicos y profesionales	50	39	89	50	36	86
	3. Profesionales de apoyo	62	19	81	63	21	84
	4. Empleados contables y administrativos	51	5	56	52	4	56
	5. Agentes y representantes comerciales	50	77	127	48	78	126
	7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	-	9	9	-	9	9
	8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	39	48	87	40	47	87
	Total	261	211	472	262	208	470

La distribución de la plantilla por categoría profesional está basada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (<https://www.qualificalia.com/terms/cno/index.php>), la cual establece diez categorías (numeradas de la 1 a la 9, más una décima categoría para ocupaciones militares identificada mediante la letra Q), siendo las siguientes las categorías aplicables al Grupo NORELDA:

- **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. Empleados 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.
- **7. Trabajadores cualificados de la industria manufacturera (salvo operadores de instalaciones y maquinaria):** Desempeñan funciones de nivel técnico complejo, habitualmente de carácter manual o mediante uso de herramientas específicas de su determinada área.
- **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

El criterio establecido para no desvirtuar la realidad en cuanto a salarios y remuneración media, y que aplica a los cuadros de remuneración media a continuación, es el siguiente:

- No se tienen en cuenta a aquellas personas que durante el año han pasado o están en situación de jubilación parcial (empleados/as que por sus condiciones económicas no se pueden asimilar al resto de empleados/as).
- En el caso de empleados/as que hayan estado en situación de maternidad, paternidad, excedencia o cualquier otra situación que pueda ver afectada su masa salarial real como haber tenido diferentes contratos a lo largo del año, se tiene en cuenta su salario bruto teórico asimilado al 100% de jornada, así como los posibles variables que pueda cobrar a lo largo del año.
- En el caso de los directivos (categoría profesional 1.Directivos y gerentes según clasificación CNO) no se incluyen las indemnizaciones o salarios relativos a la desvinculación de los directivos, a excepción de la última tabla, de remuneración media por género en directivos y administradores, en la que sí se incluyen.
- Para el resto de las personas sin ningún tipo de situación especial, su masa salarial a tener en cuenta es la real cobrada conjuntamente con aquellos variables cobrados durante el año.
- La masa salarial incluye todos los conceptos fijos y variables que pueda cobrar el/la empleado/a a lo largo del ejercicio:
 - o Entre los conceptos fijos se incluyen conceptos propios del convenio laboral (salario base, plus convenio), así como aquéllos que son de carácter personal y/o de puesto de trabajo (complemento personal y pactos, y compensaciones por cambio de funciones).
 - o En los conceptos variables se incluyen tanto conceptos de bonus e incentivos de venta como aquéllos variables asociados a horas extras, trabajo a turnos, etc.

REMUNERACIÓN MEDIA GLOBAL	Año 2020 (€)	Año 2021 (€)	Variación en el periodo (%)
	53.331,79	54.364,61	1,94%

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO

Género	Año 2020 (€)	Año 2021 (€)	Variación en el periodo (%)
Mujeres*	46.692,96	48.346,01	3,54%
Hombres	61.875,92	62.110,78	0,38%

*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 y mujeres, algo notorio en el cuadro "Remuneración media por género y categoría profesional según clasificación CNO, y la brecha salarial" que se halla más adelante.

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

Edad	Año 2020 (€)	Año 2021 (€)	Variación en el periodo (%)
<30*	29.962,35	32.024,67	6,88%
30-50	47.992,40	49.258,61	2,64%
>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.

**La remuneración en el tramo de edad de mayores de 50 años ha decrecido debido principalmente al envejecimiento de la plantilla y también a una menor percepción de variables.

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN CLASIFICACIÓN CNO, Y LA BRECHA SALARIAL⁵

Categoría profesional CNO	Año 2020			
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Media (€)	Brecha salarial
1. Directivos y gerentes	155.934,29	200.419,63	182.625,49	22,20%
2. Técnicos y profesionales	64.595,74	82.829,04	72.634,08	22,01%
3. Profesionales de apoyo	34.053,21	40.107,51	35.420,31	15,10%
4. Empleados contables, administrativos	35.951,97	38.789,62	36.144,36	7,32%
5. Agentes y representantes comerciales	53.188,95	56.151,40	54.961,93	5,28%
7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	N/A	35.956,97	35.956,97	N/A
8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	27.430,11	30.247,14	28.953,61	9,31%
Promedio	46.692,96	61.875,92	53.331,79	24,54%

Categoría profesional CNO	Año 2021			
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Media (€)	Brecha salarial
1. Directivos y gerentes	164.137,66	205.389,23	188.513,59	20,08%
2. Técnicos y profesionales	67.167,44	84.587,70	74.605,30	20,59%
3. Profesionales de apoyo	36.314,61	40.334,89	37.363,38	9,97%
4. Empleados contables, administrativos	36.544,51	37.621,64	36.632,80	2,86%
5. Agentes y representantes comerciales	55.277,45	57.850,58	56.837,54	4,45%
7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	N/A	38.727,56	38.727,56	N/A
8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	28.583,01	31.298,35	30.013,68	8,68%
Promedio	48.346,01	62.110,78	54.364,61	22,16%

⁵ La brecha salarial se calcula como el cociente entre (i) la media de la remuneración total de los hombres menos la media de la remuneración total de las mujeres y (ii) la media de la remuneración total de los hombres.

Se percibe la disminución de la brecha salarial de un año a otro en cada una de las categorías profesionales.

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

Las conclusiones que podemos sacar revisando los diferentes conceptos de retribución y las diferentes categorías profesionales donde se da la citada brecha salarial son las siguientes:

- 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 lo tanto, los salarios en hombres son históricamente muy superiores a la media, no sólo en el Grupo NORELDA sino también en términos generales del mundo laboral (notorio en las categorías profesionales de "1. Directivos y gerentes" y "2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales").
 - 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 en base al nivel de responsabilidad y al desempeño en el puesto.

En cuanto a la remuneración media por género en directivos y administradores y a los/las empleados/as con discapacidad del Grupo NORELDA:

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO EN DIRECTIVOS Y ADMINISTRADORES

	Año 2020		Año 2021	
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Mujeres (€)	Hombres (€)
Remuneración media de directivos	169.541,54	221.393,14	164.137,66	205.389,23
Remuneración media de administradores*	-	-	-	-

*No hay administradores personas físicas en el Grupo LACER, pero sí en NORELDA. No se ha reflejado la remuneración media del/de los administrador/es de NORELDA para preservar la confidencialidad y la protección de los datos personales de la/s persona/s que ostenta/n dicho cargo.

Para la remuneración media de los directivos se tiene en cuenta el salario fijo anual (que incluye el salario base, el plus de convenio, pactos que pueda tener el empleado y el complemento personal) y el variable teórico. Es decir, se incluye todo lo cobrado durante el ejercicio y por tanto, a diferencia de los cuadros de remuneración media anteriores, se incluye cualquier tipo de indemnización o salarios vinculados a la desvinculación de directivos.

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.

EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

En referencia a empleados/as con discapacidad, a cierre de año fiscal el número de empleados/as con algún tipo de discapacidad en plantilla ascendía a cinco en 2020 y tres en 2021, todos ellos en LACER.

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

4.3.1. Desconexión laboral

Durante el 2021 en LACER se ha desarrollado una nueva normativa sobre jornada laboral y control horario para la 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 la División 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 la fuerza de ventas.

Por su parte, NORELDA elaboró en 2021 una cláusula informativa sobre derechos digitales en el ámbito laboral que fue comunicada personalmente a los dos empleados y suscrita por éstos. La finalidad de dicha cláusula es reconocer y preservar el derecho a la desconexión digital de los empleados y así garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

4.4. Organización del trabajo

En cuanto a la organización del trabajo del Grupo LACER, en los centros de trabajo de Barcelona y en la Planta existen diferentes opciones de presencia o jornadas:

CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA Y DE LA PLANTA

- Jornada Intensiva: Jornada que se realiza de forma continuada y sin interrupciones, con una única pausa para el descanso acordado (pausa "bocadillo"). Es de aplicación a las áreas relacionadas directamente con el proceso productivo y está establecida en tres (3) turnos continuos: mañana, tarde y noche.
- Jornada Intensiva Flexible: Jornada que se realiza de forma continuada y sin interrupciones, con una única pausa para la pausa "bocadillo", pero que dispone de una flexibilidad en la entrada de dos horas. Es de aplicación al personal de todas las unidades de negocio del Grupo LACER, y a las jefaturas, mandos y personal técnico y

administrativo del área industrial, con ingreso en el Grupo LACER anterior a noviembre de 1998.

- Jornada Partida Flexible: Jornada que tiene un amplio margen de flexibilidad para elegir el inicio de la jornada de trabajo y su finalización. Es de aplicación al personal de todas las unidades de negocio del Grupo LACER, y a las jefaturas, mandos y personal técnico y administrativo del área Industrial, y lleva asociada la utilización del ticket restaurante.
- Jornada Intensiva y Reducida por Guarda Legal: Jornada a la que pueden acogerse voluntariamente los/las empleados/as 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: Horas 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 extraordinarias aquéllas que afecten a trabajadores/as 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.

FUERZA DE VENTAS

- Los/Las empleados/as de la fuerza de ventas y otros/as empleados/as 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.
- Asimismo, 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, el Grupo 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, el Grupo LACER incorpora las medidas establecidas por convenio laboral 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, el Grupo 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 consideran absentismo las faltas de asistencia debidas al ejercicio de un legítimo derecho y las derivadas de situaciones especialmente protegidas como huelga legal, tiempo destinado al ejercicio de

actividades de representación legal de los/las trabajadores/as, 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, ausencias derivadas de la violencia de género y otras ausencias especificadas en el artículo 36 del Convenio General de la Industria Química (matrimonio, nacimiento hijo, etc.).

A continuación se muestran los datos de absentismo total, desglosado por género y expresados en horas:

Tipo de incidencia	2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Visitas médicas / Enf. sin baja	963,76	2.838,20	3.801,96
Retrasos / A. inj. / Perm. salida	204,23	221,20	425,43
Bajas IT / Hosp. / COVID / Acc.	14.939,89	22.121,90	37.061,79
Bajas Mater. / Pater. / R. emb.	192,00	4.264,18	4.456,18
Licencias Convenio	943,53	979,74	1.923,27
Absentismo Total	17.243,41	30.425,22	47.668,63
% Absentismo Total	5,24%	7,64%	6,55%

Tipo de incidencia	2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Visitas médicas / Enf. sin baja	536,40	1.356,50	1.892,90
Retrasos / A. inj. / Perm. salida	248,28	296,00	544,28
Bajas IT / Hosp. / COVID / Acc.	16.483,18	20.890,43	37.373,62
Bajas Mater. / Pater. / R. emb.	2.304,00	5.224,42	7.528,42
Licencias Convenio	102,87	1.693,60	1.796,47
Absentismo Total	19.674,73	29.460,95	49.135,68
% Absentismo Total	5,65%	6,82%	6,30%

4.5. Seguridad y salud

LACER dispone de un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, cuya política y procesos se revisan cada cuatro años, tal y como establece el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención. 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 la 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 de 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 fuerza 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 fuerza de ventas también se suministra de forma periódica gel hidroalcohólico y 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 todo el personal, 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 toda la plantilla, 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 todo el personal.

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.

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.

A continuación se muestran los datos de accidentabilidad de LACER:

Tipo de accidente	Año 2020			Año 2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidente con baja en el lugar de trabajo	2	2	4	2	1	3
Accidente con baja in itinere	3	0	3	0	1	1
Accidente sin baja en el lugar de trabajo	2	1	3	3	1	4
Accidente sin baja in itinere	0	0	0	1	0	1
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0	0	0	0	0	0

Indicadores de accidentabilidad con baja en el lugar de trabajo	Año 2020		Año 2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia*	5,02	6,07	4,63	2,87
Índice de gravedad**	0,08	0,006	0,21	0,003

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

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

4.6. Relaciones sociales

En LACER existen varios comités de representación legal de los/las trabajadores/as: el Comité de Empresa de la sede 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 la Central como para la Planta. Adicionalmente también hay un Comité de Igualdad y un Comité de Formación.

Los Comités de Empresa y los Comités de Seguridad y Salud se reúnen de forma periódica (trimestral) con los representantes de LACER para hacer un seguimiento y dar respuesta a las inquietudes de la plantilla. Se elaboran actas de todas las reuniones y se comparten con toda la plantilla 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, mientras que NORELDA e ICCSA se rigen por el Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya.

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 entrañe 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 los/las trabajadores/as.

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's y calidad, etc.) siguiendo un circuito de aprobaciones, y está vinculado a un presupuesto anual.

A continuación se muestran las horas de formación del Grupo NORELDA por categoría profesional según la clasificación CNO:

Categoría profesional	Horas 2020	Horas 2021
1. Directivos y gerentes	427	559
2. Técnicos y profesionales	3.609	5.262
3. Profesionales de apoyo	1.125	1.696
4. Empleados contables y administrativos	595	1.243
5. Agentes y representantes comerciales	6.670	959
7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	23	270
8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	158	110
Total	12.607	10.099

Nota: No hay empleados de la categoría "6. Trabajadores cualificados en el 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 la pandemia y la imposibilidad por parte de algunos colectivos de desarrollar sus funciones en las circunstancias habituales (por ejemplo, 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

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

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

4.9. Igualdad

4.9.1. Planes 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.

Durante el mes de febrero 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

LACER 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 este sentido, existen 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. En concreto:

- LACER 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.

Por otro lado, los procesos de selección, que se realizan tanto interna como externamente, en ningún caso muestran preferencia por la contratación de un género por encima de otro. Lo que se busca es un perfil profesional determinado, con una formación, experiencia y competencias personales determinadas. Como en ningún caso el género es un factor decisivo, tampoco lo es la edad de los candidatos o cualquier otra condición personal distinta de los factores relevantes para valorar el encaje de la persona en el puesto de trabajo.

Además, para promover el empleo, cada vez el porcentaje de empleados/as con contrato de jubilación parcial es mayor, medida que puede favorecer la incorporación a LACER de

empleados/as más jóvenes, permitiendo rejuvenecer la plantilla y mantener los niveles de ocupación.

Adicionalmente, existe una política de trabajo a distancia en aquellos puestos cuyas funciones no requieran de manera esencial su presencia física en las instalaciones.

Asimismo, se presta ayuda escolar, siempre que se cumplan una serie de requisitos, y 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, que se revisará en ocasión de la confección del nuevo Plan de Igualdad y, si es necesario, se actualizará de acuerdo con los nuevos requerimientos legales.

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 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 éste un compromiso en el que la responsabilidad es de todos. Por ello, no se toleran conductas consideradas de acoso o intimidación, ya sea sexual o de cualquier otra naturaleza.

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

El Código Ético, guía de actuación para toda la plantilla, 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

NORELDA aplica el principio de diligencia debida en todas sus actuaciones y como sociedad holding únicamente presta servicios a sus tres filiales españolas. Por su parte, el Grupo LACER lleva a cabo gran parte de su negocio en territorio de la Unión Europea (concretamente sólo el 4% de los proveedores del Grupo LACER, tanto en 2021 como en 2020, se encuentra fuera de la Unión Europea, tal y como se indica en el apartado 7.4), por lo que el respeto a los derechos humanos fuera de la Unión Europea -y en concreto el

respeto a la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso- no conlleva un riesgo significativo. Con respecto a la contratación de socios de negocio que no estén en la Unión Europea, desde la Dirección de Compliance de LACER se promueve la inclusión de cláusulas contractuales de cumplimiento que rigen las relaciones entre las compañías que forman el Grupo 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 el socio de negocio en cuestión.

5.2. Políticas, compromisos y procedimientos de diligencia debida

Aunque no existe una política específica sobre Derechos Humanos, LACER dispone de una política y un procedimiento de diligencia debida que todos/as los/las empleados/as 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 éstos 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 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.

El Grupo LACER únicamente tiene presencia física en España, siendo éste 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.

6. Corrupción y soborno

Las relaciones comerciales de NORELDA son exclusivamente con sus tres participadas, las sociedades del Grupo LACER, y en concepto de administración y de prestación/recepción de servicios y suministros.

6.1. Principales Riesgos

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

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

NORELDA aplica el principio de diligencia debida en todas sus actuaciones. Asimismo, tiene confeccionadas por escrito las siguientes políticas o normativas:

- Modelo de prevención de delitos.
- Procedimiento de gestión de crisis jurídicas.
- Política de prevención de riesgos laborales.
- Documentos de protección de datos.

LACER cuenta con las siguientes políticas:

- 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

Además de la aplicación del principio de diligencia debida, todo/a empleado/a que se incorpora a NORELDA recibe y firma los siguientes documentos: Reglamento de gastos, ticket restaurante y prevención de riesgos laborales, Reglamento de adquisición de productos LACER, Carta de compromiso de buen uso de las instalaciones y recursos que la empresa ponga a disposición del trabajador (incluye deber de confidencialidad sobre los ficheros de la compañía), Carta de compromiso del trabajador de cumplimiento de las obligaciones del personal en materia de protección de datos, Carta informativa sobre la prevención de los riesgos penales de la persona jurídica (incluye indicación del canal de denuncia), Carta del trabajador de autorización de cesión de datos a la empresa, y Carta de consentimiento del trabajador al tratamiento de sus datos para acceder a la medicina asistencial.

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

Asimismo, el LACER también cuenta con una Política Antisoborno, cuya última actualización fue publicada en octubre de 2018, que es de obligado cumplimiento para todos/as los/las

empleados/as en el ejercicio de sus actividades para LACER. En ella se pone de manifiesto el principio de tolerancia cero hacia cualquier acto de soborno por parte del Grupo LACER.

La Política de Compliance Penal establece los principios a seguir en el Grupo LACER para evitar la comisión de delitos. El Catálogo de riesgos penales y parámetros de conductas esperadas, recoge la casuística de los distintos delitos en los que el Grupo LACER se podría ver envuelto, y cómo se espera que los/las empleados/as actúen en estos casos.

Asimismo, LACER dispone 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/las empleados/as cuando llevan a cabo sus tareas en o para la compañía.

Por último, LACER trabajó durante el ejercicio 2020 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

Desde un primer momento NORELDA se adaptó, por prudencia, a la Ley 10/2010 por ser administradora de una empresa inmobiliaria (su participada ICCSA), a pesar de no desarrollar ninguna actividad de las contempladas en dicha ley, sometiéndose cada año a la preceptiva auditoría externa. NORELDA posee un Manual de prevención del blanqueo de capitales. En 2020 dejó de obligarse a los preceptos de la Ley 10/2010.

A pesar de que las compañías que forman el Grupo LACER tampoco son sujetos obligados por la Ley 10/2010, se han implementado determinadas medidas con el objeto de prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo por parte de sus socios de negocio. En este sentido, las compañías del Grupo LACER requieren a todos sus proveedores que faciliten un certificado bancario que acredite que son titulares de las cuentas bancarias a las que deban efectuarse los pagos. Asimismo, exige contractualmente a sus socios de negocio que las cuentas bancarias a las que las compañías del Grupo LACER tengan que hacer pagos no sólo 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 el caso concreto de ICCSA, mostrando una diligencia mayor a la exigida legalmente, la referida compañía 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 compañías que considera sujetos obligados.

7. Sociedad

7.1. Principales Riesgos

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

En este sentido, LACER dispone de un sistema de Farmacovigilancia sólido y procedimentado de acuerdo a las *Good Pharmacovigilance Practices* emitidas por la

Agencia Europea del Medicamento, que garantiza la detección temprana del perfil de seguridad mediante la monitorización continua y evaluación del balance beneficio-riesgo de sus productos, basado en la experiencia y conocimiento científicos en cada momento.

La referida área de Farmacovigilancia desarrolla igualmente funciones de cosmetovigilancia.

7.2. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Desde el año 2015, Naciones Unidas tiene un marco de referencia ambicioso llamado ODS (Objetivos 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 diecisiete 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.

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 cada uno de ellos: Sociedad, Medio Ambiente, Empleados y Gobernanza.

7.2.1. Acciones de asociación o patrocinio

NORELDA no ha realizado aportaciones a asociaciones sectoriales. Por su parte, las contribuciones económicas de aportaciones a asociaciones sectoriales de LACER son las siguientes:

Entidad	2020 (€)	2021 (€)
Asociación Nacional de Especialidades	68.493,00	74.493,00
Sistema Español de Verificación de Medicamentos	50.000,00	44.940,00
Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética	23.035,00	23.035,00
Fundación España Salud	0,00	9.440,00
Asociación Para La Autorregulación	0,00	5.235,00
AFEPADI	0,00	4.365,00
Associació del Clúster Bellesa De Catalunya	0,00	3.500,00
Farmaindustria-Asociación Nacional	20.934,42	0,00
Otros	37.955,69	28.752,73
Total	200.418,11	193.760,73

Por otra parte, los importes incurridos en transferencias de valor, todas ellas correspondientes a la División Farma de LACER, son los que se muestran a continuación:

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

El incremento de las transferencias de valor de un año a otro se debe a que los datos de 2020 sólo comprenden seis meses, debido a la salida de LACER de Farmaindustria en junio de 2020.

7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

NORELDA no ha realizado aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro. Por su parte, durante 2021 LACER ha realizado aportaciones por un importe total de 2.700 €: 1.500 € a la Fundación Urológica Julián Clavería y 1.200 € a entidades religiosas. 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

Los proveedores de NORELDA corresponden únicamente a proveedores de servicios y son inmateriales en relación con los proveedores del Grupo LACER.

Durante 2021 el 89% de los proveedores del Grupo LACER eran españoles, el 7% de la Unión Europea y el 4% de fuera de la Unión Europea (en 2020, 91%, 4% y 4% respectivamente).

En este sentido y como se ha comentado en el apartado de Derechos Humanos, en sus relaciones con terceros fuera de la Unión Europea, las compañías que componen el Grupo 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, se 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. 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 a tomar para aprobar a un proveedor y monitorizar el servicio prestado. Esta monitorización implica la realización de auditorías de calidad (para aprobación inicial y 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, al igual que en 2020, se han realizado treinta y dos auditorías de calidad. El 100% de las auditorías han sido satisfactorias, tanto en 2021 como en 2020. 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, en caso de no solventar los incumplimientos, se dejaría de trabajar con el proveedor de forma definitiva.

Desde la Dirección Médica de LACER, durante los ejercicios 2020 y 2021 no sea realizado ninguna auditoría externa a proveedores adicional a la auditoría de Farmacovigilancia.

Desde Compras tampoco se realizan auditorías, pero si se solicita la documentación de Diligencia Debida requerida por Compliance. 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, automática o semiautomáticamente, la información que se requiera, con el objetivo de gestionar automáticamente la puntuación, resultados, renovaciones, etc.

7.5. Consumidores

7.5.1. Medidas seguridad y salud consumidores

Los únicos clientes de NORELDA son sus tres sociedades participadas.

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

El personal del Grupo LACER está adecuadamente formado para que, en el caso 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 se ejecutan de forma bidireccional con posibles reclamaciones de calidad o consultas técnicas que puedan llegar al área de Calidad o bien al área de Farmacovigilancia.

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

7.5.2. Privacidad de los datos

El Grupo NORELDA 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 el Grupo NORELDA.

Para ello, NORELDA cuenta con medidas específicas de protección de datos. Por su parte, LACER 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.

- 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.
- Políticas de privacidad dirigidas a los diversos destinatarios: empleados/as, 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 el Grupo LACER al respecto de 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 el Grupo 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 de LACER 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 (en adelante, "SAC") de 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. Desde la División Farma, se considera como consulta cualquier solicitud de información recibida por mail, teléfono, o web corporativa procedente de la fuerza de ventas, pacientes, profesionales sanitarios, instituciones privadas y/o gubernamentales y clientes.

En cuanto a la División Internacional y Desarrollo Corporativo, hay una persona física que atiende las consultas que puedan llegar, sin perjuicio de las consultas que pudieran llegar directamente a los responsables de cada área de la referida División.

A continuación se muestra el número de comunicaciones recibidas en el área del SAC de LPH y de la División Farma y en el área de Farmacovigilancia:

- Servicio de Atención al Cliente de LPH:

	Año 2020	Año 2021
Consultas	2.913	5.365
Incidencias/reclamaciones	14.523	16.906
Total	17.436	22.271

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

- Servicio de Atención al Cliente de la División Farma:

	Año 2020	Año 2021
Consultas*	372	381
Incidencias/reclamaciones**	501	602
Total	873	983

* Recogen consultas médicas, de calidad o farmacovigilancia.

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

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)

- Área de Farmacovigilancia:

	Año 2020	Año 2021
Incidentes de seguridad asociados a producto recibidos por las vías establecidas en el sistema de Farmacovigilancia	142	126

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.

7.6. Información fiscal

La siguiente tabla muestra la información fiscal del Grupo NORELDA, que corresponde por entero a España:

	Año 2020	Año 2021
Beneficio antes de impuestos	22.874.837,43 €	47.815.471,50 €
Impuesto sobre beneficios pagado	7.672.039,80 €	12.030.502,88 €

El incremento en 2021 de los dos conceptos reflejados en el cuadro anterior se debe básicamente al beneficio por la enajenación de un inmueble en el ejercicio 2021.

NORELDA no ha recibido subvenciones públicas ni en 2021 ni en 2020. Por su parte, en 2021 LACER recibió subvenciones públicas por importe de 55.833,94 € (75.358,80 € en 2020).

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

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a los publicados en 2016, excepto aquellos que han sufrido actualizaciones y en cuyo caso se indica el año de publicación.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	5-7	2. Información General	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	5-7	2. Información General	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	5-7	2. Información General	GRI 102-15
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	8	2. Información General	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	4	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	GRI 102-54
Principio de materialidad	4	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	GRI 102-46 GRI 102-47
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	9-10	3. Gestión Ambiental	GRI 102-15 GRI 103-2
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	8-9	3. Gestión Ambiental	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	10	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	11	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	10	3. Gestión Ambiental	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	11	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	9-12	3. Gestión Ambiental No se considera relevante la contaminación lumínica.	GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	11	3. Gestión Ambiental	GRI 306-1 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	4	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	-
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	14	3. Gestión Ambiental	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	12	3. Gestión Ambiental	GRI 301-1

Consumo, directo e indirecto, de energía	12-13	3. Gestión Ambiental	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	12-13	3. Gestión Ambiental	GRI 302-4
Uso de energías renovables	13	3. Gestión Ambiental	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	14	3. Gestión Ambiental	GRI 305-1
			GRI 305-2
			GRI 305-3
			GRI 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	15	3. Gestión Ambiental	GRI 103-2
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	14-15	3. Gestión Ambiental	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	4	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	-
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	4	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	-
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	16-17	4. Gestión social y de personal	GRI 102-15
			GRI 103-2
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	18-21	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	18-21	4. Gestión social y de personal	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	18-21	4. Gestión social y de personal	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	22-23	4. Gestión social y de personal	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	23-24	4. Gestión social y de personal	GRI 405-2
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	24-25	4. Gestión social y de personal	GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	25	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	25	4. Gestión social y de personal	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	25-27	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	26-27	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	26, 32	4. Gestión social y de personal	GRI 401-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	27-29	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	29	4. Gestión social y de personal	GRI 403-9 (2018)

gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo			GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	29-30	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	18	4. Gestión social y de personal	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	29-30	4. Gestión social y de personal	GRI 403-4 (2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	30	4. Gestión social y de personal	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	30-31	4. Gestión social y de personal	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	31	4.8 Accesibilidad	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	32-33	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	31-32	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	33	4. Gestión social y de personal	GRI 103-2
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	33-34	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	33-34	5. Derechos Humanos	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	34	5. Derechos Humanos	GRI 406-1
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	33-34	5. Derechos Humanos	GRI 103-2
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	34-35	6. Corrupción y Soborno	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	35-36	6. Corrupción y Soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	36	6. Corrupción y Soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	38	7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13
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	34	7. Sociedad	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	37	7. Sociedad	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	37	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	37	7. Sociedad	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	37-38	7. Sociedad	GRI 201-1
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	38-39	7. Sociedad	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	38-39	7. Sociedad	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	38-39	7. Sociedad	GRI 102-9
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	39-40	7. Sociedad	GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	40-41	7. Sociedad	GRI 418-1
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	41	7. Sociedad	GRI 207-4 (2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	41	7. Sociedad	GRI 207-4 (2019)
Las subvenciones públicas recibidas	41	7. Sociedad	GRI 201-4

*Esta información no se reporta.

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado
el 31 de diciembre de 2021

Norelda, S.L. y Sociedades Dependientes



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de Norelda, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Norelda, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo I "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Norelda, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Norelda, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el capítulo 1 "Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El Estado de Información No Financiera adjunto no incluye, tal y como se indica en el Anexo I "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluido en el mismo, la remuneración media de los consejeros, 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, información requerida por la normativa mercantil en vigor en materia de información no financiera.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Este informe se
corresponde con el
sello distintivo
nº 20/22/05933
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

22 de abril de 2022