

LABORATORIOS MEDICAMENTOS INTERNACIONALES, S.A.U.

ESTADOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF)

2022



INDICE

Carta del Consejo de Administración

- A. Introducción**
- B. Análisis de la materialidad**
- C. Modelo de negocio**
- D. Diligencia Debida: Políticas y resultado de aplicación de dichas políticas**
- E. Riesgos y oportunidades**
- F. Cuadro Integrado de Indicadores CII-FESG**

Anexo I- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

CARTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nos complace presentar, este segundo informe anual de sostenibilidad (EINF) en el que detallamos los avances y logros de Laboratorios Medicamentos Internacionales, S.A.U (Medinsa) en cuanto a objetivos ambientales, éticos y sociales.

Este informe es para nuestra compañía una nueva oportunidad para demostrar y comunicar cómo integramos nuestros valores de integridad, excelencia y respeto por las personas en todas nuestras operaciones y cómo con nuestra misión contribuimos a la accesibilidad y universalidad del sistema de salud. Gracias a nuestro sector se garantiza el acceso de todos los ciudadanos a tratamientos de calidad, eficaces y seguros a un mejor precio, sin que nadie quede excluido de su derecho a la salud por una razón de coste.

En definitiva, los medicamentos genéricos, tales como los que se producen en MEDINSA, impactan positivamente con un doble beneficio:

- Por una parte, para la ciudadanía al pagar un precio menor por el medicamento.
- Por otra, en el sistema sanitario se genera un mayor ahorro sobre el gasto farmacéutico, lo que contribuye a racionalizar el gasto público, sin disminuir la calidad y la eficacia de la prestación farmacéutica, lo que hace posible redirigir ese ahorro a otras partidas presupuestarias (ej: investigación, nuevas terapias, personal sanitario, infraestructuras sanitarias, etc...)

En Medinsa, trabajamos arduamente para avanzar en aspectos fundamentales que son parte de nuestro ADN y deben guiar nuestras operaciones. Entre ellos, se encuentran el cuidado, respeto e impulso del desarrollo profesional de nuestros empleados, fomentando valores como la diversidad y la inclusión; el cumplimiento de nuestro código de conducta y todas las políticas y procedimientos derivados de él; y la escucha activa a nuestros grupos de interés, todo ello mediante canales de diálogo que permitan la visión compartida y el valor en nuestras relaciones.

Además, en Medinsa hacemos una apuesta clara en cuanto a la contribución a las comunidades en las que operamos, apoyando programas en armonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y colaborando con entidades sociales, vigilando que el desarrollo de nuestra actividad preserve nuestro entorno, y se fortalezcan las bases fundamentadas en el respeto por el medio ambiente.

En el contexto actual, hemos dado lo mejor de nosotros mismos para cumplir con nuestra misión, reforzar nuestros valores y apoyar a aquellos colectivos que forman parte de nuestro ecosistema y que, como consecuencia de la pandemia, la situación económica, y los impactos colaterales inherentes a esta situación en lo relativo a determinados recursos, se han producido. En Medinsa, nos sentimos orgullosos de desarrollar nuestro trabajo en el sector de la salud y de haber colaborado en la mejora de la calidad de vida de todas las personas.

En el futuro, seguiremos trabajando para desarrollar soluciones farmacológicas que cubran las necesidades de nuestros clientes y pacientes, produciendo nuestros medicamentos con los más altos estándares de calidad y colaborando con el fin de mejorar la calidad de vida de todas las personas en

nuestro país y en el resto del mundo. Estaremos encantados de compartir nuestros avances en un nuevo informe de sostenibilidad en 2024.

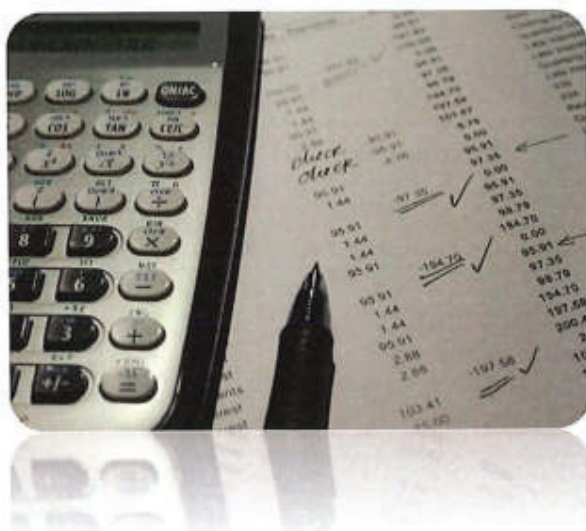
Todas estas acciones, tanto las ya realizadas, como las previstas para los próximos ejercicios, no serían posibles sin el enorme esfuerzo de todo el personal de la compañía, de nuestros colaboradores, y de todos los clientes y proveedores que, con una visión compartida con la nuestra, hacen posible con su trabajo diario el avance de MEDINSA para poder contribuir con su misión a desarrollar una sociedad y un mundo mejor.

Gracias a todos ellos por la confianza, el apoyo y su sólido compromiso.

A. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, se incluye a continuación la información no financiera de Laboratorios Medicamentos Internacionales, S.A.U. (en adelante, la Sociedad o MEDINSA) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022.

Para la divulgación de dicha información no financiera, la Sociedad ha tomado como referencia las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE



Este informe se ha elaborado teniendo en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI. En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF), MEDINSA tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, en relación con los derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como otras cuestiones relevantes en la ejecución

de nuestras actividades. Para ello, de manera anual MEDINSA realiza un análisis de materialidad teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés.

El Cuadro Integrado de Indicadores es un modelo de información consolidada, compuesto por indicadores, cuantitativos y cualitativos, sobre cuestiones financieras, sociales, ambientales y de gobierno corporativo. Basado en los principios fundamentales de relevancia y concisión tiene como objetivo fundamental ofrecer una visión estratégica de la organización y su capacidad para generar valor en el corto, medio y largo plazo, así como identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

El EINF, si bien se presenta en documento separado, forma parte del Informe de Gestión de MEDINSA, y está sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

Como Anexo I se incluye el contenido del Estado de Información no Financiera requerido por la Ley 11/2018 así como el marco de referencia utilizado en su preparación.

El Estado de Información No Financiera

El Cuadro Integrado de Indicadores CII-FESG da cumplimiento a la Ley 11/2018, del 28 de diciembre sobre información no financiera y diversidad, trasposición de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo en dichas materias, y con las Directrices de la Comisión Europea para la elaboración de informes no financieros, siendo referenciada por la propia Ley, constituyendo a su vez, el Estado de Información No Financiera de la entidad.

B. ANALISIS DE LA MATERIALIDAD

Con el fin de determinar las expectativas de los grupos de interés de la compañía y las necesidades de información referentes a los aspectos sociales, medioambientales y éticos de Medinsa, en 2022 se llevó a cabo un estudio de materialidad contextual en colaboración con la consultora Trascendent, con el fin de identificar los aspectos e indicadores que son más relevantes tanto para la compañía como para sus stakeholders (clientes, proveedores, empleados, autoridades, comunica local y accionistas) y dar respuesta en este informe. Este informe de materialidad ha sido revisado y actualizado en 2022.

Por materialidad nos referimos a todos los temas relevantes de ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) que puedan afectar de manera significativa, positiva o negativamente, al desempeño de una empresa y sus grupos de interés. Por lo tanto, vale la pena no solo reportarlos, sino también gestionarlos adecuadamente.



La relevancia de cada uno de los aspectos materiales se calcula a partir de las respuestas de los grupos de interés y se distribuye a lo largo de los dos ejes

(importancia para grupos de interés e impacto en el negocio).

Para realizar el análisis de la materialidad se ha identificado los aspectos materiales para la Sociedad

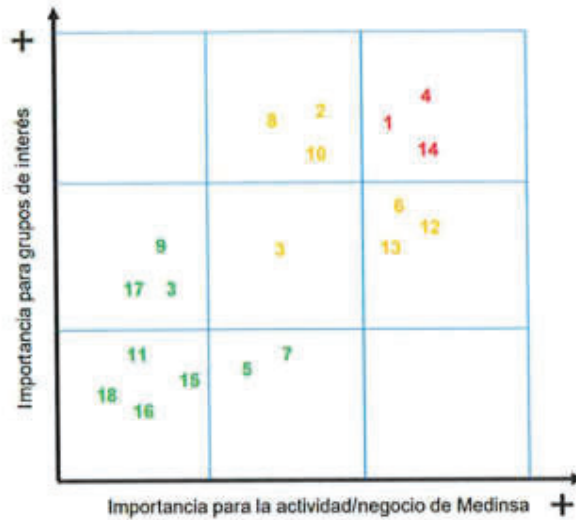
Este análisis de materialidad contextual consistió en un estudio interno, mediante reuniones con distintos directivos y empleados de la compañía, con soporte externo en cuanto a benchmarking, basado en el análisis de compañías del sector farmacéutico, y en estudios específicos del sector.

Como resultado del análisis, se definieron los siguientes 18 aspectos como materiales, los cuales serán abordados a lo largo de esta memoria, junto con información solicitada por la Ley 11/2018:

Elaboración del análisis de materialidad de Medinsa

Priorización de temas materiales

- 1 Calidad y excelencia en ejecución
- 2 Costes y uso responsable de recursos
- 3 Fiabilidad y orientación al cliente
- 4 Estabilidad laboral
- 6 Salud y seguridad
- 7 Productividad de proveedores
- 8 Flexibilidad
- 9 Negociación
- 10 Cumplimiento normativo
- 11 Paridad y equidad
- 12 Gobernanza responsable
- 13 Performance operativo responsable
- 14 Crecimiento sostenible y rentable
- 15 Contribución a la imagen corporativa
- 16 Impacto económico local
- 17 Impacto medioambiente y consumo local
- 18 RSC local



C. MODELO DE NEGOCIO

1. Organización y entorno

1.1 Descripción de la organización

Laboratorios Medicamentos Internaciones, S.A.U., se constituyó con fecha 31 de diciembre de 1998 en Madrid. Nuestro domicilio social y fiscal, así como nuestras instalaciones industriales se encuentran en la calle Solana 26 en Torrejón de Ardoz (Madrid).

Desde el 1 de julio de 2011, el Accionista Único de la Sociedad es la entidad alemana Aristo Pharma GmbH.

La Sociedad está inscrita en el Registro Mercantil y en el siguiente dominio de internet, que es de su propiedad: www.medinsa.es.



Nuestra actividad principal es la fabricación y venta de preparaciones farmacéuticas y otros productos farmacéuticos de uso medicinal.

La historia de MEDINSA se remonta al 1972, con la apertura de Laboratorios Andrómaco de su planta en Torrejón de Ardoz.

A partir de esos primeros inicios, la compañía comienza su andadura apuntalando su estrategia y su misión a

través de los siguientes hitos:

- | | |
|-------------|--|
| 1979 | Grünenthal GMBH adquiere el 40% de Laboratorios Andrómaco |
| 1988 | Primer envío a terceros |
| 1993 | Grünenthal GMBH adquiere el 100% de Laboratorios Andrómaco |
| 1988 | Fundación de MEDINSA, con enfoque al desarrollo y producción de medicamentos orales para el grupo Grünenthal en España. |
| 2004 | Inversión de más de 20 mill de Euros en mejora tecnológica y modernización de la planta, incrementándose la capacidad de producción en más de un 50% |
| 2007 | Implantación de SAP como ERP del Grupo. |
| 2010 | Instalación y puesta en marcha de la línea de producción de efervescentes. |

- 2011** Aristo Group con sede en Berlín adquiere MEDINSA
- 2012** Implantación de nuevo ERP (Scarabeus/ Navision)
- 2013** Inversión en tecnología "Pellet"
- 2018** Aumento de capacidad en acondicionamiento y adquisición de nueva superficie (2000 mts cuadrados adicionales)

Laboratorios Medicamentos Internacionales, S.A. (Medinsa) es un laboratorio farmacéutico autorizado por las autoridades sanitarias españolas para la fabricación de medicamentos de uso humano y veterinario, incluyendo estupefacientes y psicotrópicos, así como para la fabricación de medicamentos en investigación (lotes para ensayos clínicos). La empresa está especializada en la fabricación de formas sólidas orales (comprimidos, comprimidos recubiertos, comprimidos efervescentes, grageas, capsulas, micro comprimidos, pellets y granulados) y su acondicionamiento en blisters, frascos y tubos.

Las líneas de acondicionamiento están equipadas con avanzados mecanismos que garantizan la correcta serialización y la seguridad contra la falsificación.

Incluido en la certificación NCF de medicamentos para seres humanos y animales, Medinsa ha recibido la autorización de elaboración de psicótopos y estupefacientes por parte del Ministerio de Sanidad español.



El centro de producción Medinsa, dentro del Grupo ARISTO del que la empresa forma parte, es un pilar fundamental para el desarrollo y la fabricación de productos con liberación modificada de principios activos,

psicótopos, estupefacientes y productos en cápsulas.

La empresa dispone de prácticamente todos los sistemas existentes y que son necesarios para la fabricación de sólidos orales con una línea específica para poder fabricar comprimidos efervescentes.

En estos últimos años se ha invertido fuertemente y de forma sostenida para poder ofrecer tecnologías como el recubrimiento de pellets y la extrusión/esferonización de los mismos, la micro-compactación, granulación y el recubrimiento con película con disolventes orgánicos.

Medinsa ofrece extensa capacidad para desarrollar formulaciones sólidas de administración oral. Sus especialidades son:

- Desarrollo de formulaciones farmacéuticas.
- Lotes piloto y ensayos clínicos.
- Recopilación de la documentación técnica requerida para el módulo III de los registros sanitarios.
- Estudios de estabilidad.
- Desarrollo y validación de métodos analíticos.



Además, en el sector del desarrollo de métodos y analítica, en la planta de MEDINSA se utilizan dispositivos de última generación y el software más avanzado de cromatografía. Esto implica una mejora en el flujo de trabajo con todas las funciones integradas y la conformidad NCF, lo que contribuye a la optimización de los procesos y métodos.

Como servicio de alto valor añadido, Medinsa ofrece a sus clientes la fabricación de preparados de prueba en estudios clínicos. Esta competencia sienta la base de los servicios de desarrollo de medicamentos ofrecidos por Medinsa a sus clientes.

Además de los servicios de desarrollo para Aristo Pharma, Medinsa también dispone de una planta piloto dedicada a la innovación, donde se puede reproducir a pequeña escala el 100% de la producción industrial, replicando las condiciones y características de la misma.

Esta planta piloto sirve de referencia en el sector de fabricación/desarrollo por contrato (para terceros), lo que permite a los clientes de MEDINSA visualizar y comprobar el valor añadido que ofrecen los productos, y la apuesta por la excelencia en todos los servicios de desarrollo ofrecidos.

Toda la actividad productiva se lleva a cabo en España.

1.2 Descripción del entorno externo a la organización

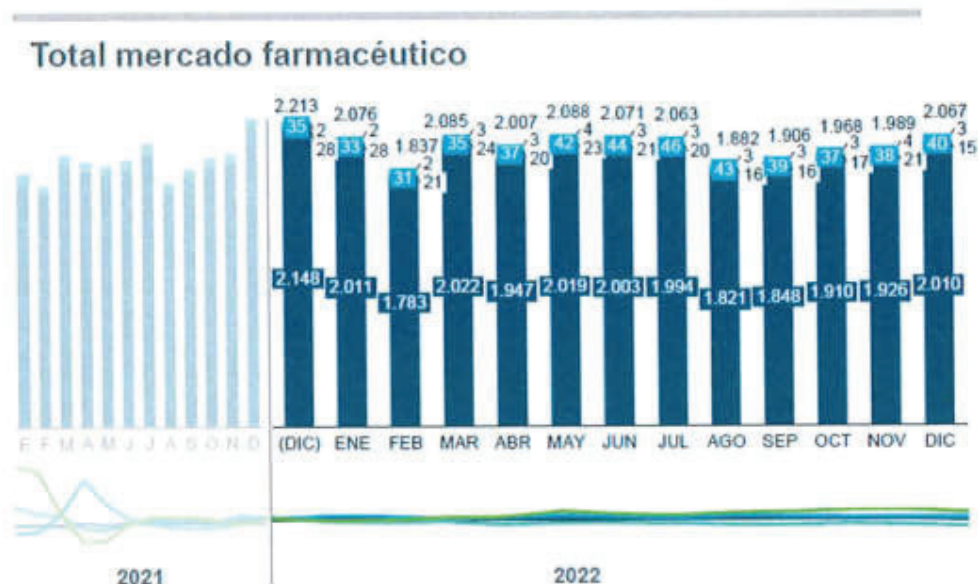
El mercado farmacéutico en España incrementó su facturación un 4,8% en 2022, hasta alcanzar un volumen de ventas de 24.039 millones de euros, según se desprende del Informe de la evolución del mercado farmacéutico en España de IQVIA. En 2021, el sector de la farmacia española ingresó 22.939 millones de euros.



Con independencia del crecimiento, es importante resaltar la relevancia de España dentro del contexto farmacéutico europeo. En este sentido, España es el quinto mercado farmacéutico más importante de Europa por volumen de ventas y generación de empleo (por detrás de Alemania, Francia, Italia y Reino Unido) y el sexto mercado europeo en términos de producción tras los cuatro países anteriores e Irlanda. Ilustración 1–Mercado farmacéutico 2022 (Distribución y evolución por canal). Fuente IQVIA.



Ilustración 2–Evolución del mercado total en farmacia en absolutos (€ PVP) interanual por meses. Fuente IQVIA.



Sin embargo, cabe destacar que en 2022 las ventas de la Sociedad han disminuido, asumiendo también una serie de costes adicionales, derivados fundamentalmente del incremento de precios de materias primas y de energías. Este gap entre la evolución de ventas de la compañía (MEDINSA) y la del mercado nacional (ventas sector farmacéutico en España), es mero resultado de la composición de la cartera de clientes de MEDINSA, donde un 75,2% de su facturación se hace a clientes internacionales, que se han visto afectados por una serie de factores exógenos y cuyo comportamiento, operativa y evolución difieren de la tendencia del mercado nacional mostrada en la gráfica anterior.

1.3 Desafíos e incertidumbres

Medinsa tiene como principal desafío el poder alinear todo el conjunto de acciones e iniciativas de la compañía a las necesidades y demandas de los clientes, con la misión de la misma que es,



fundamentada en la excelencia en sus procesos, proporcionar medicamentos de la más alta calidad de forma rápida y asequible.

Para hacer realidad esta visión, se ha elegido un modelo de negocio que consta de tres áreas principales:

- Los principios activos, cuyas patentes hayan expirado, para que estén disponibles como genéricos para todo el mundo a bajo coste. Ofreciendo también productos originales, así como una amplia gama de medicamentos de venta libre.
- Fabricar el mayor número posible de medicamentos en sus propias instalaciones de producción en España. De este modo, se puede garantizar los más altos estándares de calidad y, al mismo tiempo, comprometernos con un enfoque local. Además, se fabrica un gran número de medicamentos no sólo para el Grupo Aristo, sino también para numerosos clientes externos (otras empresas farmacéuticas).
- Desarrollos de productos propios. Esta área es la que nos distingue de la mayoría de los competidores, mediante una apuesta de Medinsa por el área de I+D, y el soporte de las actividades de la misma con la planta piloto ubicada en Torrejón de Ardoz.

El contexto de costes, la evolución de la regulación y legislación en todos los ámbitos de la compañía, así como la posición competitiva de MEDINSA, son las principales incertidumbres a las que la empresa debe enfrentarse en este contexto actual.

1.4 Principales cuestiones sectoriales

El sector farmacéutico en general, y la fabricación de medicamentos en particular están regulados, por un conjunto de normas, procedimientos y estándares que, como no podría ser de otra manera, velan por la seguridad y la efectividad de los productos que se ponen a disposición de los clientes y usuarios.

En concreto los requisitos principales son los siguientes:

Evaluación de conformidad en la Unión Europea (UE).

Se debe garantizar que los productos cumplan determinadas normas antes de introducirlos en el mercado de la UE. Este procedimiento se llama evaluación de conformidad.



En el ámbito de los productos sanitarios, la conformidad con normas armonizadas, cuyas referencias se hayan publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea (UE), es un medio para que los fabricantes puedan demostrar el cumplimiento de los requisitos esenciales en el caso de las directivas y de los requisitos generales de seguridad y funcionamiento en el caso de los reglamentos, así como otros requisitos jurídicos, como los referentes a calidad y gestión de riesgos, establecidos en la regulación.

Asimismo, las referencias que se hacen en la regulación a normas armonizadas también incluirán las monografías de la Farmacopea Europea adoptadas de conformidad con el Convenio sobre la Elaboración de una Farmacopea Europea, en particular sobre suturas quirúrgicas y sobre la interacción entre medicamentos y materiales utilizados en los productos como el envasado de los medicamentos, siempre que las referencias de dichas monografías se hayan publicado en el Diario Oficial de la UE.



Normalización a nivel nacional

A nivel nacional, la normalización está gestionada por los organismos nacionales de normalización, en el caso de España por AENOR, que adoptan y publican normas en cada país, incorporan todas las normas europeas mediante normas nacionales idénticas y retiran cualquier norma nacional que entre en conflicto con ellas.

Medinsa, dentro de su misión desarrolla además todo el conjunto de controles y gestión de procesos para garantizar la excelencia en todas y cada una de las referencias producidas, asegurando el cumplimiento normativo mediante la aplicación de buenas prácticas en lo relativo a los siguientes aspectos:

Personal



Para garantizar la más alta calidad en la fabricación de sus productos es indispensable contar con un personal capacitado, que posea unas cualificaciones y experiencia, acordes al puesto donde ejerzan su función, que le permitan realizar los controles del proceso.

Como referencia, indicamos que algunas de las normas más importantes en relación con el personal son:

- Las distintas tareas que realice cada una de las personas que participe en el proceso de fabricación, deben estar definidas y registradas en un procedimiento, evitando la existencia de lagunas sobre la aplicación de las normas de correcta fabricación.
- Medinsa establece un programa detallado de seguridad, higiene y asepsia que está completamente parametrizado a sus instalaciones y procesos de fabricación.
- Medinsa ha hecho además una clara apuesta por un plan de formación continua, que permita que el personal se adapte a las nuevas necesidades que vayan incluyéndose en los distintos procesos de fabricación.
- Las personas responsables del control de calidad se dedican a esta función de forma exclusiva y gozan de total independencia de otros responsables de áreas distintas, para así poder ejercer correctamente sus funciones en el control de la calidad de los productos.
- Dentro de las normas de manipulación de alimentos, productos químicos, etc. hay una gran cantidad de normas que el personal debe conocer y cumplir como uso de la ropa adecuada según el proceso, prohibición de comer, beber, fumar, y evitar el contacto directo entre las manos y el producto, uso correcto de los sistemas de lavado y secado de manos, etc.
- El proceso de buenas prácticas de fabricación también depende de las personas, por lo tanto este es uno de los puntos más importantes a la hora de aplicarse en una empresa.

Instalaciones y equipos



Los equipos utilizados en el proceso de fabricación o elaboración de productos por parte de Medinsa están cualificados y calibrados para su correcto funcionamiento. Además, todos aquellos procesos y procedimientos llevados a cabo dentro del proceso de fabricación (incluyendo recepción de mercancías, almacenaje y distribución) están debidamente validados y correctamente documentados.

Las instalaciones y el entorno de fabricación donde Medinsa realiza la producción y el almacenaje de productos, están sometidos a un conjunto de reglas para poder facilitar que el proceso de fabricación se realice bajo las buenas prácticas como:

- Las instalaciones de Medinsa están estratégicamente situadas en un entorno apropiado según su proceso de fabricación, para minimizar cualquier riesgo de contaminación. Las medidas de limpieza e higiene son estrictas y se desarrollan de forma periódica para mantenerlos en condiciones adecuadas de uso. La iluminación, temperatura, ventilación etc... se regula y adecúa permanentemente a cada uno de los procesos para que no afecten negativamente a los mismos.



- Los locales o instalaciones donde Medinsa desarrolla su actividad han sido cuidadosamente diseñados para evitar que los agentes externos (animales, insectos, polvo, etc...) no entren en los mismos.
- Además, el uso del espacio de trabajo del personal de Medinsa permite el evitar riesgos como la contaminación cruzada, confusión entre distintos procesos, ejecución errónea de procedimientos, etc.
- Asimismo, los protocolos de acceso incluyen indicaciones claras en cuanto a en

que zonas no puede entrar el personal no autorizado, evitando que las zonas de almacenamiento, producción o control de calidad sean zonas de paso común.

- La conservación de las materias primas, el uso adecuado de envases y embalajes por parte de Medinsa sigue unas medidas claras, tanto para su uso y conservación como para su almacenaje, ya que son también una parte importante del proceso de producción.

Producción, distribución y almacenamiento



Los procesos de fabricación desarrollados por Medinsa siguen unos procedimientos claramente definidos y se adecúan a las normas de correcta fabricación, con el objetivo de obtener productos de la más alta calidad. Para ello en Medinsa deben seguirse una serie de normas generales de las que podemos destacar:

- La producción debe ser llevada a cabo y controlada por personal altamente cualificado y competente.
- Todos los procesos relativos a manipulación de productos o materias primas deben adecuarse estrictamente a los protocolos documentados en Medinsa.



- Los envases y embalajes serán tratados según los protocolos y llevarán el etiquetado correspondiente que evite equívocos sobre su contenido.
- Todas las materias primas, productos y envases deben ser almacenados correctamente en condiciones que favorezcan su conservación.

- Durante todos los procesos de fabricación, distribución y almacenaje, tanto productos como materias primas y envases, deberán estar rotulados para evitar confusiones, y esta rotulación deberá ser permanente, evitando que se decolore o difumine su contenido.
- No se podrán elaborar productos distintos a los documentados en las distintas zonas de producción.
- Debe prevenirse la contaminación cruzada en los procesos de producción, utilizando las técnicas y medidas organizativas adecuadas (sistemas de extracción adecuados, sistemas

cerrados de producción, uso de ropa adecuada para el personal, utilización de zonas separadas de producción, etc.).

- Durante la recepción o entrega de materiales o productos, se realizará una inspección del estado de los envases y embalajes que los contienen, para así poder descartar aquellos que no presenten las condiciones adecuadas. Deben registrarse correctamente todas estas inspecciones para poder controlar la trazabilidad del producto.
- Los procesos de fabricación, distribución y almacenamiento están regidos por todo un conjunto de normas cuyo objetivo es regular todo el proceso de fabricación, controlando los procedimientos hasta el más mínimo detalle.

Documentación

Para mantener unas buenas prácticas de fabricación en Medinsa se realiza un registro de todos los procesos de la fabricación. Además,



Medinsa posee y desarrolla una exhaustiva documentación que detalla cada uno de los procedimientos llevados a cabo durante la realización de sus procesos.

En ese sentido en Medinsa no sólo basta con realizar un registro de los procesos de planificación de operaciones y ventas, además, éstos se redactan en un lenguaje claro e inequívoco, y son específicamente aplicables a los recursos y medios de producción disponibles por la empresa.

Durante el proceso de fabricación, los registros ser redactan, mediante dispositivos electrónicos. Al llevar a cabo estos registros durante el mismo proceso, se podrá trazar y comprobar que todos los procedimientos y procesos definidos, han sido realizados de forma eficiente y fehaciente, y que, además, la calidad y cantidad de los productos obtenidos, son los previstos. Cualquier variación significativa, en caso de producirse, debe documentarse, y es obligatorio abrir un proceso de investigación para determinar el origen o causa de dicha variación.

Los registros que hacen referencia a la fabricación y distribución de los productos y que permitan conocer la trazabilidad completa de un lote de los mismos, se mantienen de tal forma que estén completos y accesibles para su consulta.

Control de calidad

Los controles de calidad de Medinsa se activan en todas aquellas decisiones que se produzcan durante el proceso de fabricación, y que puedan afectar a la calidad del producto. Un aspecto, ya antes mencionado, y que es fundamental en el éxito del control de calidad, es la independencia del control de calidad respecto a la producción.



Medinsa desarrolla de forma clara los procedimientos a seguir en cuanto a la retirada de cualquier producto, sea en la etapa de fabricación, distribución o venta.

Las reclamaciones recibidas sobre los productos se estudian escrupulosamente para poder tomar las medidas apropiadas y evitar que los defectos se repitan.

El departamento de Garantía de calidad de Medinsa, con total autonomía e independencia es el encargado de verificar que se están cumpliendo las normas de buena elaboración dentro de la empresa.

Actividades subcontratadas y Auto inspección

Medinsa, dentro del desarrollo de su actividad, tiene relación con otras empresas, bien sea por la compra de material, la subcontratación de algún proceso o servicio, etc. Por lo tanto, para poder cumplir las normas y protocolos establecidos por Medinsa es imprescindible que dichas empresas también sigan la normativa que permite cumplir estas normas y así no afecten negativamente la calidad y seguridad de los productos.

Resultado de lo anterior, es la implementación por parte de Medinsa de un sistema de auto inspecciones que le permita comprobar que el grado de aplicación en el cumplimiento de las normas de correcta fabricación, es el adecuado y que además posibilite detectar fallos en el mismo, facilitando la proposición de medidas correctoras y preventivas.

2. Objetivos estratégicos

2.1 Definición de objetivos

Proveer al mercado productos competitivos, con los más elevados estándares de calidad, que han sido desarrollados y fabricados en nuestras propias instalaciones, y 100% enfocados en las necesidades de nuestros clientes y pacientes.

Adicionalmente dentro de su vocación de servicio, Medinsa orienta su actividad a proveer al mercado de servicios flexibles y completos a nuestros clientes y stakeholders. con claro valor añadido para responder en tiempo y forma a las necesidades de los mismos.



En la actualidad Medinsa tiene como objetivo para 2023 la investigación de varios desarrollos farmacéuticos de medicamentos genéricos.

Es por ello, por lo que aborda la necesidad de implementar un plan específico de investigación Industrial: "Nuevos Desarrollos farmacéuticos de medicamentos genéricos sólidos orales". con actividades vinculadas a 5 proyectos

específicos, ya certificados, que suponen una clara apuesta por el impulso en Investigación y Desarrollo, así como por Innovación Tecnológica con recursos propios y en el ámbito local.

Este proyecto implica enfrentarse a importantes dificultades/retos tecnológicos tanto a nivel de materia prima (manejo, análisis prima), de proceso de producción (diferentes tecnologías: comprimidos, pellet), dificultad en el manejo de los API's (problemas de solubilidad, combinación de diferentes principios activos... etc.) Este plan, cuyos pasos preliminares se han venido llevando a cabo desde 2021 debe desembocar en la implantación de nuevas líneas de I+D en la compañía y por ende en España con una inversión importante en I+D en los próximos años, y con la producción de fórmulas orales para el mercado europeo.

Entre los principales objetivos de Medinsa, referidos a su cultura de empresa y responsabilidad social corporativa se encuentran:

- Trabajar con el fin de realizar una completa y total aportación para la recuperación de la salud y mejora de la calidad de vida

- Comprometerse en el mantenimiento de altos estándares en relación con la calidad, efectividad, seguridad y adecuación medioambiental
- Posicionarse como empresa sostenible y de referencia a nivel nacional en el desarrollo y la producción de medicamentos
- Respetar el marco de las condiciones sociales, jurídicas y políticas aplicables a las farmacéuticas

3. Modelo de negocio

3.1 Esquema del modelo de negocio

Las actividades farmacéuticas de desarrollo realizadas por Medinsa son las descritas a continuación:

- i) Aprovechamiento y comprobación de principios activos farmacéuticos, preparados de comparación y excipientes;
- ii) Desarrollo de fórmulas;
- iii) Fabricación, embalaje y venta de preparados de prueba clínicos;
- iv) Escalamiento y desarrollo de procesos;
- v) Validación de procesos;
- vi) Validación de limpieza;
- vii) Desarrollo de procesos analíticos;
- viii) Controles analíticos de materias primas, material a granel y productos finales;
- ix) Almacenamiento y supervisión de estabilidad;
- x) Desarrollo de procesos analíticos; y
- xi) Aprobación por la persona competente.

En cuanto a las actividades de I+D relacionadas con el desarrollo de nuevos productos el esquema de trabajo es el siguiente:



Este esquema y modelo de negocio no sólo se lleva a cabo dentro del más estricto cumplimiento de procedimientos internos y de la regulación vigente, sino también y con carácter voluntario bajo el paraguas de certificaciones externas que avalan el desarrollo de las actividades. Es el caso de la certificación ISO 45001 que reemplaza el estándar británico OHSAS 18001. La certificación 45001 relativa a Seguridad y Salud en el trabajo es un elemento básico en las actividades de Medinsa y una clara apuesta de la compañía por ir más allá en su camino hacia la excelencia.

D. DILIGENCIA DEBIDA: POLÍTICAS Y RESULTADO DE APLICACIÓN DE DICHAS POLÍTICAS

4. Políticas y procedimientos de diligencia debida

4.1 Política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración

En relación con el Consejo de Administración, la Sociedad se encuentra en pleno proceso de inclusión de medidas que favorezca a la diversidad.

Tal y como se indica en la nota 27a de la memoria de las cuentas anuales adjuntas, el cargo de los Consejeros es gratuito, motivo por el cual no se aporta información sobre la remuneración media de los consejeros, ni se incluye desglose de retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ni cualquier otra percepción, si bien, se ha incluido su retribución por el vínculo laboral con la Sociedad.

4.2 Política en relación con la cadena de suministro



La Compañía promueve el establecimiento de relaciones comerciales duraderas, basadas en la confianza mutua, la calidad, el compromiso, la profesionalidad y la experiencia de sus proveedores. La elección de los proveedores está regida por comportamientos objetivos e imparciales,

buscando colaboraciones a largo plazo basadas en la confianza, la profesionalidad y la transparencia. Igualmente, se valorará positivamente los criterios de proximidad con el fin de generar impactos positivos en las comunidades locales, así como la posesión de certificaciones reconocidas por entidades independientes en materias de Sostenibilidad Social y Ambiental.

El Código Ético constituye el instrumento normativo de mayor nivel en la estructura normativa interna de la Compañía, e inspira las políticas, protocolos y procesos internos, en los que se desarrolla. El objeto del Código es proporcionar las principales pautas de conducta que deben seguir todas las personas que tengan una vinculación directa o indirecta con MEDINSA, así como los principios y valores que han inspirado, inspiran y deben seguir inspirando el día a día de todos quienes forman parte de la compañía.

Asimismo, otro objetivo es posicionar a MEDINSA como una empresa sostenible y de referencia a nivel nacional en el desarrollo y la producción de medicamentos, así como en su distribución, y desarrollar todas nuestras actuaciones con la excelencia debida hacia nuestros clientes priorizando la seguridad y el desarrollo profesional y humano de nuestros empleados y colaboradores.

La Compañía exige a sus proveedores el cumplimiento de sus principios éticos en sus relaciones con MEDINSA, así como el conocimiento y el respeto, en todo momento, de las disposiciones contenidas en nuestro Código Ético. Por ello, la Compañía se compromete a transmitir a todos sus proveedores los valores reflejados en dicho código de Ético, reservándose el derecho de evaluación para garantizar el cumplimiento de las cuestiones incluidas en el mismo.

La Sociedad cuenta con un CÓDIGO ÉTICO, PLAN DE IGUALDAD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL PARA PROVEEDORES, en la que se recoge los siguientes acuerdos:



El proveedor y las Sociedades acuerdan que el estricto cumplimiento del Código Ético por parte de proveedor y de los terceros con los que se relaciona constituye condición esencial para la satisfacción del interés de las Sociedades, en virtud del presente contrato. Por lo tanto, su inobservancia constituirá causa de incumplimiento esencial o, en su defecto, condición resolutoria explícita pactada por ambas partes.

El incumplimiento del Código Ético por parte del proveedor, tanto directa como indirectamente por medio de los terceros con los que se relaciona, habilitará a las Sociedades para apercibir al proveedor mediante requerimiento escrito. Si no cesa en su conducta en el plazo improrrogable de diez (10) días hábiles, las Sociedades estarán

facultadas para terminar este contrato unilateral e inmediatamente, sin perjuicio del crédito resarcitorio que le asista contra el proveedor por los daños y perjuicios que se le haya ocasionado.

En el código ético se incluyen capítulos específicos sobre el plan de igualdad, sobre los sistemas de Gestión y Seguridad en el trabajo y una cláusula de compromiso medioambiental.

Si bien dada la localización internacional de sus proveedores, la diversidad en cuanto a su tipología, y el elevado número de los mismos, no permite una auditoría presencial y exhaustiva de todos sus proveedores, Medinsa realiza un análisis de toda la documentación aportada obligatoriamente por sus proveedores, a fin de verificar el cumplimiento de todos los parámetros

4.3 Política en materia medioambiental

4.3.1 Uso sostenible de los recursos



Medinsa además hace una clara apuesta por un desarrollo sostenible y por un uso responsable de los recursos. En ese sentido la planta ha realizado un esfuerzo considerable en los últimos años para adaptar sus espacios y maximizar el uso de energías limpias. En ese sentido, y en aras de seguir reforzando su compromiso, durante el año 2021 Medinsa instaló paneles solares con una potencia de

104Kw y una estimación en cuanto a generación de energía de 136.148 kWh, suponiendo un autoconsumo de más de un 2% sobre el total demandado por la planta.

En el año 2022 estos paneles solares han generado un total de 136.992 kWh, que ha supuesto un 2,65% del consumo total de la planta, cumpliendo así lo estimado.

Para mediados de 2023 está previsto instalar una potencia adicional de 500 Kw y una estimación aproximada de generación de energía de 658.000 kWh.



La instalación actual de paneles solares ha permitido eliminar más de 32 tons de CO₂ liberados a la atmósfera, compensando además el 100% de la energía requerida por la planta piloto, así como la actividad necesaria para llevar a cabo su actividad de I+D. Este compromiso, se mantendrá en los próximos años con instalación ya prevista para multiplicar por 4 el total de capacidad instalada en producción de energía limpia.

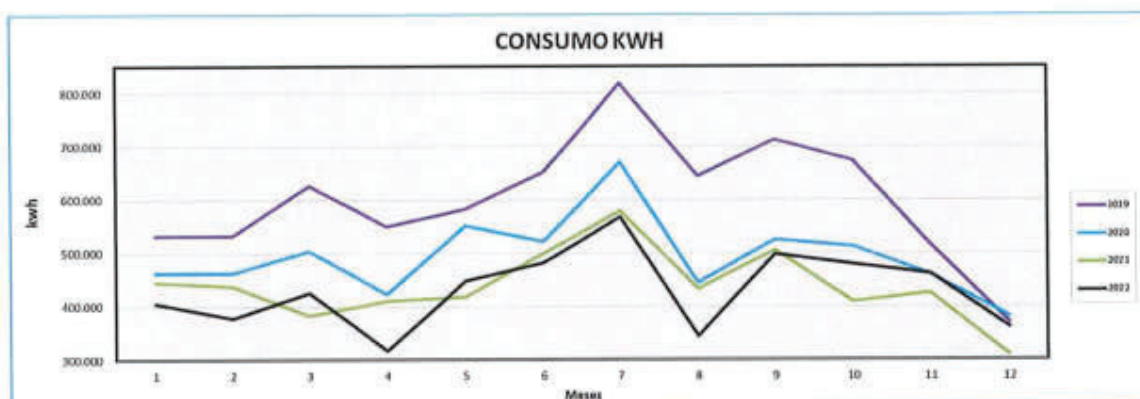
En la misma línea, Medinsa está llevando a cabo un proyecto de mejora de eficiencia energética vía sectorización y planificación horaria en áreas de trabajo, sustitución de lámparas de bajo consumo por alumbrado led, e instalación de climatización energéticamente eficiente, minimizando de esta manera el consumo eléctrico necesario para el normal desarrollo de sus actividades, y las emisiones de CO₂ vinculadas a las mismas. Esto ha permitido disminuir el consumo

eliminando 19,38 tons de CO2 que han dejado de emitirse a la atmósfera con respecto al ejercicio anterior (938 tons en 2021 con respecto a 2020).

Los principales indicadores son:

| Consumo Energético Eléctrico (kWh) | 2022 | 2021 |
|------------------------------------|-----------|-----------|
| Consumo Energético Eléctrico (kWh) | 5.169.462 | 5.296.320 |

El consumo energético ha descendido por las medidas comentadas, suponiendo un descenso de consumo del 2,40%.



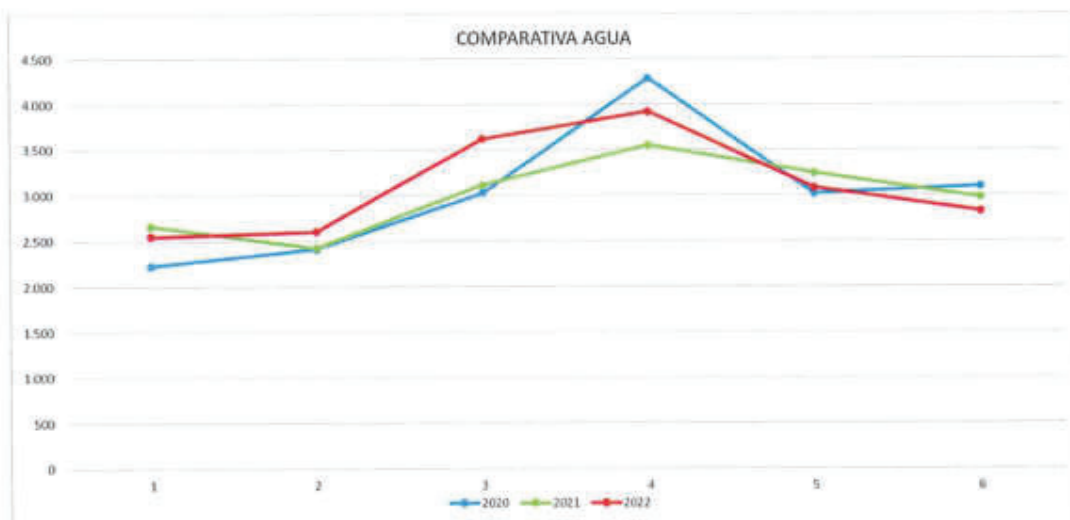
Como se observa en el gráfico anterior, en que se muestra el consumo eléctrico en kWh por meses, de los años 2019 a 2022, las medidas de mejora de eficiencia energética a través de instalación de paneles solares, sectorización y planificación horaria, sustitución de lámparas de bajo consumo por alumbrado led, e instalación de climatización energéticamente eficiente, han reducido el consumo eléctrico en los últimos ejercicios, especialmente en 2022.

Con relación al consumo de agua

| MEDINSA Desglose agua (Vertido) | 2022 | 2021 |
|--|---------------|---------------|
| TOTAL DE AGUA VERTIDA (M3) | 18.602 | 17.659 |
| Volumen de agua vertida en aguas de terceros (red municipal, planta de tratamiento o servicios públicos y privados) (m3) | 18.602 | 17.659 |
| Consumo (m3) | 18.602 | 17.659 |

Según los datos mostrados el consumo de agua en 2022 incrementó un 3,5% con respecto a 2021, debido principalmente al incremento de la producción en unidades, siendo un 6,5% superior a la de 2021 (19,5 M vs 18,3 M)

No obstante, como se muestra en el gráfico siguiente, la sociedad en los últimos meses de 2022 redujo considerablemente los m³ de agua consumida con respecto a los mismos meses de 2021 e incluso de 2020.



4.3.2 Contaminación y gestión de residuos

Los compromisos ambientales son los siguientes:



- Implantar las medidas preventivas adecuadas para la realización de su actividad, conducentes a minimizar los impactos medioambientales derivados de la misma y específicamente, adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de la legislación medioambiental vigente que le sea de aplicación, para lo que dará formación e instrucciones específicas en materia de buenas prácticas medioambientales a su personal.
- No abandonar ningún tipo de residuo cualquiera que sea su naturaleza.
- Realizar la gestión de los residuos (tanto peligrosos como no peligrosos) generados por su actividad mediante gestores autorizados para ello.
- Garantizar un uso eficiente del agua, energía y materiales durante el desarrollo de su actividad.

- Garantizar la minimización de las emisiones que puedan ser nocivas para el medio ambiente.
- Mantener el entorno medioambiental en idénticas condiciones a las encontradas antes del inicio de la actividad.

Adicionalmente, y a fin de hacer un uso responsable de nuestros recursos naturales, Medinsa, a través de gestores autorizados lleva a cabo el tratamiento de todos sus residuos no peligrosos (papel y cartón, plástico, metal), optimizando al máximo su utilización y el reciclaje. La compañía ha puesto en marcha además todo un programa de desarrollo de productos para sustituir siempre que sea posible



los solventes de su formulación por agua, disminuyendo así el impacto medioambiental de la utilización de los primeros.

El resto de los residuos, se destruyen por empresas autorizadas que, reuniendo los más altos estándares de calidad y compromiso medioambiental, llevan a cabo su preceptivo tratamiento, incluso con revalorización energética. Para MEDINSA el respeto al medioambiente en la gestión

empresarial constituye un factor diferencial y es un elemento clave de su ventaja competitiva. Por ello, los proveedores que prestan servicios a las respectivas Compañías estarán firmemente comprometidos con el desarrollo de procesos y la implantación de los controles necesarios para minimizar el impacto medioambiental derivado de su actividad.

Medinsa, en relación con la materia medioambiental y el ahorro de recursos estableció para el año 2022 los siguientes objetivos:

- Mejora en la gestión de residuos peligrosos (residuo farmacéutico) y segregar materias primas del resto de residuo farmacéutico para realizar una destrucción de las materias primas con valorización energética.
- Ahorro en consumo de papel
- Reducción de aguas contaminantes en las aguas de vertido.
- Mejora en la eficiencia energética y más producción de energía renovable.

Las acciones para conseguir este objetivo han sido: Disponer de contenedores y etiquetado diferenciado, con la compra de contenedores nuevos, modificación del PNT PI 0025 de gestión de

residuos, formación del personal y la segregación de las materias primas del producto terminado; retirada y tratamiento diferenciado del residuo farmacéutico y la elaboración de formularios específicos para verificar y evaluar el cumplimiento de este objetivo.

- Con respecto al ahorro en consumo, el segundo objetivo marcado por el grupo ha sido reducción 49% consumo de papel en oficina, con respecto a 2021, siendo el objetivo ampliamente superado.

Las acciones para llegar al objetivo marcado han sido: Digitalización de documentos, formación al personal implicado y creación de una política de uso de papel en el grupo.

- El tercer objetivo es la reducción de contaminantes en las aguas de vertido.

Las acciones para llevar a cabo el objetivo han sido: puesta en marcha de la depuradora de tratamiento de aguas de vertido, con una inversión de más de 100.000 euros, realización de analíticas periódicas para ajustar la depuradora y formación al personal encargado.

En 2022 dicha depuradora se ha puesto en marcha y ha conllevado una mejora sustancial en la reducción de contaminantes en las aguas de vertido, consolidando una mejora notable en los mg por litro en fósforo y nitrógeno.

Relativo a las emisiones de gases contaminantes, Medinsa las mide regularmente, conforme a lo indicado por Ley, obteniendo en los tres focos de emisiones la conformidad

| Evaluación del cumplimiento del valor límite de emisión (V.L.E.) del foco emisor: | | | | FOCO 1. GENERADOR DE VAPOR | |
|---|--|-------------------------|--------------------------------|----------------------------|----------|
| Parámetro | Nº medida y concentración obtenida | Incertidumbre | Valor medido sin incertidumbre | V.L.E. | ¿Cumple? |
| CO | Medida n°1 (**) 6 mg/Nm ³ | 2,5 mg/Nm ³ | (**) 6 | 625 mg/Nm ³ | SI |
| | Medida n°2 (**) 5 mg/Nm ³ | 2,1 mg/Nm ³ | (**) 5 | | |
| | Medida n°3 (**) 4 mg/Nm ³ | 1,5 mg/Nm ³ | (**) 4 | | |
| | Media (**) 5 mg/Nm ³ | | (**) 5 | | |
| NOx | Medida n°1 (**) 136 mg/Nm ³ | 10,7 mg/Nm ³ | (**) 136 | 615 mg/Nm ³ | SI |
| | Medida n°2 (**) 131 mg/Nm ³ | 10,3 mg/Nm ³ | (**) 131 | | |
| | Medida n°3 (**) 129 mg/Nm ³ | 10,2 mg/Nm ³ | (**) 129 | | |
| | Media (**) 132 mg/Nm ³ | | (**) 132 | | |



| Evaluación del cumplimiento del valor límite de emisión (VLE) del foco emisor: | | | | FOCO 2: CALDERA DE CALEFACCIÓN | |
|--|------------------------------------|---------------|--------------------------------|--------------------------------|----------|
| Parámetro | Nº medida y concentración obtenida | Incertidumbre | Valor medido sin incertidumbre | VLE | ¿Cumple? |
| CO | Medida nº1:(**) 4 mg/Nm3 | 1,4 mg/Nm3 | (**) 4 | 625 mg/Nm3 | SI |
| | Medida nº2:(**) 3 mg/Nm3 | 1,3 mg/Nm3 | (**) 3 | | |
| | Medida nº3:(**) 3 mg/Nm3 | 1,3 mg/Nm3 | (**) 3 | | |
| | Media:(**) 3 mg/Nm3 | | (**) 3 | | |
| NOx | Medida nº1:(**) 112 mg/Nm3 | 8,8 mg/Nm3 | (**) 112 | 615 mg/Nm3 | SI |
| | Medida nº2:(**) 116 mg/Nm3 | 9,1 mg/Nm3 | (**) 116 | | |
| | Medida nº3:(**) 118 mg/Nm3 | 9,3 mg/Nm3 | (**) 118 | | |
| | Media:(**) 115 mg/Nm3 | | (**) 115 | | |



El resultado de estas políticas se ven reflejados en los siguientes indicadores:

| PUNTO DE EMISIÓN | PARAMETRO | EMPRESA ENCARGADA DEL MUESTREO | PUNTO DE MEDICION | PERIODICIDAD DE MEDICIONES | LIMITES DESDE 2018 | RESULTADOS OCT. 2021 MDMAIB102732714 |
|--------------------|-----------|--------------------------------|--|----------------------------|--------------------|---|
| GENERADOR DE VAPOR | CO2 | ATISAE | FOCO Nº1: GENERADOR DE VAPOR P.I. MADRID Nº A-337470 | CADA 3 AÑOS | NA | 9 |
| GENERADOR DE VAPOR | CO | ATISAE | FOCO Nº1: GENERADOR DE VAPOR P.I. MADRID Nº A-337470 | CADA 3 AÑOS | 625 ppm | 6,2 |
| GENERADOR DE VAPOR | Nox | ATISAE | FOCO Nº1: GENERADOR DE VAPOR P.I. MADRID Nº A-337470 | CADA 3 AÑOS | 615 ppm | 132 |
| GENERADOR DE VAPOR | CO2 | ATISAE | FOCO Nº2: GENERADOR DE VAPOR P.I. MADRID Nº 372983 | CADA 3 AÑOS | NA | 9 |
| GENERADOR DE VAPOR | CO | ATISAE | FOCO Nº2: GENERADOR DE VAPOR P.I. MADRID Nº 372983 | CADA 3 AÑOS | 625 ppm | 3,4 |
| GENERADOR DE VAPOR | Nox | ATISAE | FOCO Nº2: GENERADOR DE VAPOR P.I. MADRID Nº 372983 | CADA 3 AÑOS | 615 ppm | 115 |
| GENERADOR DE VAPOR | CO2 | ATISAE | FOCO Nº3: GENERADOR DE VAPOR P.I. MADRID Nº 372983 | CADA 3 AÑOS | NA | 8,3 |
| GENERADOR DE VAPOR | CO | ATISAE | FOCO Nº3: GENERADOR DE VAPOR P.I. MADRID Nº 372983 | CADA 3 AÑOS | 625 ppm | 3,6 |
| GENERADOR DE VAPOR | Nox | ATISAE | FOCO Nº3: GENERADOR DE VAPOR P.I. MADRID Nº 372983 | CADA 3 AÑOS | 615 ppm | 85,4 |

Relativo a los residuos generados:

| | indicador ambiental | unidad de medida | 2022 | 2021 |
|----|------------------------|------------------|--------|--------|
| E7 | Generación de residuos | t | 196,19 | 269,12 |
| E8 | Residuos gestionados | t | 25,6 | 22,59 |

Emisiones de gases de efecto invernadero

Los resultados de la huella de carbono en Medinsa para los límites fijados son los siguientes

| Alcances | Actividades | Emisiones CO2 (toneladas) | |
|--|---|---------------------------|----------|
| | | 2022 | 2021 |
| Alcance 1 (emisiones directas de GEI) | Equipos de climatización/refrigeración (emisiones fugitivas). | En proceso de cálculo | |
| | Consumo de las calderas | 652,25 | 729,82 |
| Alcance 2 (emisiones indirectas de GEI) | Consumo de electricidad | 1.225,16 | 1.245,71 |
| | y transporte de materias primas | En proceso de cálculo | |
| Alcance 3 (emisiones indirectas de GEI) | Viajes de negocios. | no significativo | |

Las principales fuentes de consumo de energía de Medinsa son la electricidad (56%) y el gas (44%). La compra de electricidad renovable se ha realizado desde 2022 a través de la autogeneración solar onsite, es decir, la generación de energía eléctrica con los paneles solares instalados, y a partir de 2023 se ha formalizado un contrato a largo plazo de compraventa de energía renovable (PPA).

Como se puede observar en el cuadro anterior, el cálculo del indicador de la huella de carbono, ha supuesto un esfuerzo para la Sociedad en lo que respecta a la recopilación de datos por parte de la Dirección, y no ha sido posible obtener en su totalidad. Si bien, se está trabajando en ello, con el fin de poder hacer un seguimiento de la información que falta y presentarla para 2023.

4.3.3 Cambio climático



El fin último de todos los proyectos, objetivos y medidas establecidas por Medinsa en medioambiente y otras áreas es, en definitiva, combatir el cambio climático que ya ha comenzado, de acuerdo con Naciones Unidas en su informe de 2021 titulado "Cambio Climático 2021: Bases físicas" advierte que "el calentamiento global es generalizado, avanza con rapidez y se intensifica. También subraya la urgencia de reducir de forma sustancial, rápida y sostenida las emisiones de gases de efecto invernadero". Las medidas, objetivos y proyectos, desgranados a lo largo de este informe, son, en resumen, un menor consumo energético, un uso más eficiente de los recursos y la protección de la biodiversidad.

4.4 Política en cuestiones sociales y relativas al personal

4.4.1 Empleo:

Al cierre del ejercicio 2022, Medinsa contaba con una plantilla de 271 personas, de las cuales el 56% eran mujeres y el 44% eran hombres.

| Plantilla Medinsa a cierre 2022 | 272 | |
|---|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres |
| Titulados superiores y medios | 150 | 111 |
| Técnicos no titulados y Administrativos | 3 | 8 |
| Otro personal | 0 | 0 |
| Sobre el total de Medinsa | 153 | 119 |
| Rotación total | 8% | 5% |
| Rotación voluntaria | 8% | 2% |

| Plantilla Medinsa a cierre 2021 | 263 | |
|---|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres |
| Titulados superiores y medios | 150 | 94 |
| Técnicos no titulados y Administrativos | 11 | 8 |
| Otro personal | 0 | 0 |
| Sobre el total de Medinsa | 161 | 102 |
| Rotación total | 14% | 13% |
| Rotación voluntaria | 7% | 8% |

Como en años anteriores, durante el año 2022 se ha continuado con la estrategia de crecimiento continuado de la compañía y, en aplicación de ésta, se ha incrementado la plantilla, continuando así la política de personal dirigida a adecuar la plantilla a las necesidades definidas por la estrategia de negocio. Medinsa ha continuado durante este año con su política de favorecer el empleo indefinido como forma de generar estabilidad en su plantilla y generar empleo de calidad.

La estrategia de Medinsa fomenta el uso equilibrado de contratos indefinidos y temporales, utilizando los primeros para atender las necesidades estructurales de plantilla y usando los segundos de manera muy residual. Esto se ve reflejado en la distribución de plantilla según tipo de contrato, en la que prima la plantilla indefinida (85% de los empleados). Todos los empleados se encuentran en España.

| | 31-dic-22 | | |
|-------------------------|-----------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Contratos fijos | 103 | 128 | 231 |
| Contratos temporales | 11 | 16 | 27 |
| Contratos Parciales (*) | 4 | 9 | 13 |

| | 31-dic-21 | | |
|-------------------------|-----------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Contratos fijos | 96 | 142 | 238 |
| Contratos temporales | 4 | 10 | 14 |
| Contratos Parciales (*) | 2 | 9 | 11 |

Por edad:

| | 31-dic-22 | | | Total |
|----------------------|---------------|---------------------------|---------------|-------|
| | Edad <40 años | Edad entre los 40-50 años | Edad >50 años | |
| Contratos fijos | 81 | 65 | 84 | 230 |
| Contratos temporales | 17 | 10 | 1 | 28 |
| Parcial (*) | 0 | 0 | 13 | 13 |

| | 31-dic-21 | | | Total |
|----------------------|--------------|---------------------------|---------------|-------|
| | Edad <40años | Edad entre los 40-50 años | Edad >50 años | |
| Contratos fijos | 92 | 78 | 68 | 238 |
| Contratos temporales | 13 | 1 | 0 | 14 |
| Parcial (*) | 0 | 0 | 11 | 11 |

Por clasificación profesional

| | 31-dic-22 | | | Total |
|----------------------|-----------------------|----------|---------------|-------|
| | Gerencia y encargados | Técnicos | Otro personal | |
| Contratos fijos | 18 | 57 | 154 | 229 |
| Contratos temporales | 0 | 3 | 26 | 29 |
| Parcial (*) | 0 | 0 | 13 | 13 |

| | 31-dic-21 | | | Total |
|----------------------|-----------------------|----------|---------------|-------|
| | Gerencia y encargados | Técnicos | Otro personal | |
| Contratos fijos | 17 | 99 | 122 | 238 |
| Contratos temporales | 0 | 4 | 10 | 14 |
| Parcial (*) | 1 | 1 | 9 | 11 |

(*) contrato de jornada parcial, pero su naturaleza es fijos.

Por otro lado, la distribución de los empleados es como sigue:



Por clasificación profesional:

| | Despidos 2022 |
|---------------|------------------|
| Gerencia | 0 |
| Técnicos | 0 |
| Otro personal | 4 |
| Total | 4 |

| | Despidos 2021 |
|-----------------------|------------------|
| Gerencia y encargados | 0 |
| Técnicos | 3 |
| Otro personal | 3 |
| Total | 6 |

Otra de las políticas de Medinsa en este punto es promover la inclusión y el acceso en condiciones equitativas de candidatos con capacidades diferentes y el equilibrio e igualdad en las condiciones de hombres y mujeres. Con ello, se continúa la estrategia de consolidación de la igualdad de oportunidades y la diversidad como aspecto definitorio de la cultura de empresa.

El resultado de estas políticas se ven reflejados en los siguientes indicadores:

a) Sexo

| Indicador | | 2022 | 2021 |
|---|---|------|------|
| S1. Empleados | Nº de empleados a final de ejercicio | 272 | 263 |
| S2. Diversidad de género de los empleados | Nº de mujeres en plantilla a final de ejercicio | 153 | 161 |

b) Estabilidad Laboral

| Indicador | Explicación | 2022 | % total | 2021 | % total | Variación |
|-------------------------|---|------|---------|------|---------|-----------|
| S5. Estabilidad laboral | Nº de personas con contrato indefinido a final de ejercicio | 231 | 88% | 240 | 91% | -4% |

c) Rotación de Empleados

| Indicador | Explicación | 2022 | 2021 | Variación |
|---------------------------|---|------|------|-----------|
| S11.Rotación de empleados | Nº de empleados que abandonan voluntariamente el puesto de trabajo durante el ejercicio | 12 | 14 | -14% |

d) Creación neta de empleo

| Indicador | Explicación | 2022 | 2021 | Variación |
|-----------------------------|---|------|------|-----------|
| S12.Creación neta de empleo | nº de contratos nuevos - (nº de jubilaciones+bajas voluntarias+despidos) Se tendrán en cuenta a todos los empleados | 19 | 22 | -14% |

e) Antigüedad laboral

| Indicador | Explicación | 2022 | 2021 | Variación |
|------------------------|---|------|------|-----------|
| S13.Antigüedad laboral | Nº medio de años de permanencia de todo los empleados | 12,2 | 12 | 2% |

4.4.2 Organización del trabajo:

Medinsa desarrolla su actividad económica en tres entornos diferenciados, el área de producción industrial, el área logística/ comercial y oficinas. Cada uno de ellos tiene una dinámica diferenciada en su actividad, que requiere de diferentes horarios y formas de organización del tiempo de trabajo. En todos ellos, Medinsa para el fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tiene establecidas las siguientes medidas:

1. Jornada intensiva de trabajo.
2. Trabajo en Remoto. Se implantó, en todos los departamentos donde era posible, a partir de septiembre de 2020 como medida flexible para el trabajo y favoreciendo la conciliación familiar.
3. Flexibilidad horaria de entrada y salida. Actualmente existe una hora flexible de entrada y salida, para determinados puestos de trabajo dónde es posible.



4. Se valora el cambio de turno en determinados departamentos, cuando proceda, para favorecer la conciliación familiar y personal.

5. Vacaciones: posibilidad de disfrute de vacaciones hasta el 30 de junio del año siguiente.

6. Excedencia por cuidado de hijos e hijas con reserva del puesto de trabajo y con una duración de hasta tres años.

7. Mantenimiento de la reducción de jornada por mutuo acuerdo a solicitud de los empleados o empleadas tras el cumplimiento de los 12 años de la hija o hijo y cuidados de mayores.

Como resultado de la aplicación de estas políticas presentamos el siguiente cuadro.

| Indicador | Explicación | 2022 | 2021 |
|--------------------------------|---|------|------|
| S6.Derecho al permiso parental | Nº de varones que gozan de permiso parental (empezad a disf. en el año) | 3 | 4 |
| S7.Derecho al permiso maternal | Nº de mujeres que gozan de permiso parental (empezad a disf. en el año) | 4 | 4 |

4.4.3 Salud y seguridad:

MEDINSA está reconocida con la norma ISO 45001:2008 de sistemas de Gestión de Salud.

Algunas novedades son con respecto a la sustitución de la anterior norma son:

- Liderazgo y compromiso por parte de la dirección.
- Consulta y participación de toda la organización.
- Asignación de responsabilidades.

La seguridad de todos los trabajadores del Grupo es un valor esencial para el correcto desarrollo de la actividad empresarial por lo que MEDINSA potencia la adopción de medidas que protejan la salud de los empleados, así como la formación continua del personal en materia de prevención de riesgos laborales.



Todo el personal del Grupo, así como aquellos proveedores que presten servicios a nuestra Compañía, promoverán y velarán por el cumplimiento de las medidas de seguridad, así como por la implantación de una mentalidad de prevención en todas las actividades llevadas a cabo relacionadas con la organización.



Además, el sistema de prevención de riesgos laborales de Medinsa se somete a una auditoría reglamentaria conforme a la Ley 31/1995 y 54/2003, de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de aplicación de desarrollo, fabricación y distribución de productos farmacéuticos, lo cual refleja la buena práctica de la materia en cuestión llevada a cabo por la empresa

La gestión de riesgos relacionados con el personal es competencia del departamento de Seguridad y Medio Ambiente, encargado en exclusividad de los aspectos relacionados con la gestión medioambiental, así como los correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo de Medinsa. La Sociedad cuenta con una Política de Gestión Integrada de Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objetivo es proteger la vida, la integridad y salud de todos los trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras. Dicha Política se apoya en una serie de procedimientos corporativos, así como en procedimientos locales o instrucciones de trabajo específicas de cada centro. Asimismo, la planta de Medinsa cuenta con la certificación ISO 45001:2008 de sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, publicadas en la página web de Medinsa.

Se muestran, a continuación, los siguientes indicadores relativos a accidentalidad laboral de los años 2022 y 2021, desglosado por sexo

Por tramos de duración

| | Accidente de Trabajo | | | | | | | | Enf. Profesional | | | |
|-----------------|----------------------|---|----------|---|------------|---|----------|---|------------------|---|----------|---|
| | En jornada laboral | | | | In itinere | | | | Procesos | | Recaídas | |
| | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Con Baja | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 1 a 15 días | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 16 a 30 días | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 31 a 45 días | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Más de 46 días | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sin Baja | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Por nivel de gravedad

| | Accidente de Trabajo | | | | | | | | Enf. Profesional | | | |
|---------------|----------------------|---|----------|---|------------|---|----------|---|------------------|---|----------|---|
| | En jornada laboral | | | | In itinere | | | | Procesos | | Recaídas | |
| | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Leve | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Grave | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy grave | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fallecimiento | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Por jornadas perdidas

| | Accidente de Trabajo | | | | | | | | Enf. Profesional | | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|----|----------|----|------------|----|----------|----|------------------|---|----------|---|-------|----|
| | En jornada laboral | | | | In itinere | | | | Procesos | | Recaídas | | Total | |
| | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | | | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | | |
| Jornadas perdidas hasta el 31/12/2022 | 17 | 30 | 0 | 12 | 17 | 42 | 0 | 56 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 98 |

Por jornadas perdidas por cualquier causa:

| Indicador | Explicación | 2022 | 2021 | Variación |
|----------------|---|-------|-------|-----------|
| S10.Absentismo | Nº de días perdidos por cualquier causa por cualquier empleado durante el ejercicio | 4.294 | 3.785 | 13% |

Observamos incremento de jornadas perdidas debido, principalmente, al aumento de la plantilla

4.4.4 Relaciones sociales:

El diálogo social se articula a través de la comunicación fluida por todos los medios disponibles y especialmente del mantenimiento de reuniones,



tanto periódicas, conforme al calendario programado, como puntuales, a petición de la empresa o los representantes de los trabajadores. Ello permite monitorizar el estado de acuerdos y solventar con celeridad incidencias que pudieran darse.

Medinsa tiene establecido un protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del conflicto laboral, que se dirige y se aplica a todos los empleados y empleadas de la Compañía, con independencia de la modalidad de su relación laboral, tanto para conflicto, acoso (laboral o sexual), por razón de sexo o denuncia falsa.

Asimismo, la Dirección de RRHH informa a la Comisión de Igualdad, de los Conflictos laborales comunicados y tramitados, con el objeto de que la Comisión de igualdad de MEDINSA evalúe si los Conflictos laborales y correspondientes expedientes están relacionados de alguna manera con el sexo de los miembros del conflicto o tiene algún aspecto o carácter sexual.

Durante el año 2022, las relaciones laborales han transcurrido con normalidad y sin incidentes de conflictividad. A lo largo del año han tenido lugar numerosas reuniones de negociación o información y consulta en relación con diversos temas como la prolongación de jornada en áreas críticas del proceso de fabricación por el mismo motivo, el calendario laboral o la aplicación de medidas en los turnos de trabajo dirigidas a mejorar los ciclos de rotación.

A lo largo del año han tenido lugar numerosas reuniones de negociación o información y consulta en relación con diversos temas como la prolongación de jornada en áreas críticas del proceso de fabricación por el mismo motivo, el calendario laboral o la aplicación de medidas en los turnos de trabajo dirigidas a mejorar los ciclos de rotación.

La totalidad de los trabajadores se encuentran adscritos al convenio farmacéutico vigente en la Comunidad de Madrid.

4.4.5 Formación:



En Medinsa se prioriza la formación, ya que es una inversión a largo plazo y una apuesta para que el personal desarrolle su máximo potencial. Es por ello por lo que se trabaja para que los empleados dispongan de la formación necesaria a todos los niveles, para atender no sólo a los requerimientos de su puesto de trabajo, sino también para hacer frente a las exigencias del futuro derivadas del uso de las nuevas tecnologías, equipos, instrumentos,

etc.; o derivadas de la necesidad de asumir mayores responsabilidades o proyectos.

Para elaborar los planes de formación anuales se detectan las necesidades de formación de cada área, proceso en el que están involucrados el Departamento de Recursos Humanos, la Dirección del Grupo y los mandos intermedios.

Plan de formación de talento

Durante 2022, Medinsa ha impartido 9.230 horas de formación, frente a 7.890 horas en 2021. Supone un incremento del 17% y se debe al cumplimiento del plan previsto en cuanto a dotación de herramientas formativas a todos los empleados. Además de formaciones relativas a la capacitación técnica para determinados roles y posiciones, MEDINSA apuesta por el desarrollo de habilidades de gestión.

Se han impartido un total de 331 cursos presenciales, de los cuales 189 corresponden a Seguridad e Higiene, lo que supone un 7% vs el año 2021. Con respecto tanto a recursos humanos como seguridad y salud, el objetivo marcado para 2022 era de 189 (se consideraba superado si se superaba en un 10% sobre las formaciones ejecutadas en 2021, que fueron 176).

4.4.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad:

Con carácter general la plena integración en el entorno laboral y social de las personas con discapacidad se ve impedida, por un lado, por los impedimentos físicos de accesibilidad material al entorno laboral. Por otra parte, se frena por las dificultades para el uso de herramientas, objetos y productos independientemente de las capacidades técnicas, cognitivas o físicas. Medinsa entiende que una integración plena y completa requiere vencer ambos tipos de barreras. Para vencer las barreras físicas, Medinsa promueve que los centros de trabajo en que desarrolla su actividad sean accesibles por todas las personas, en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma. Como aplicación de lo anterior, todos los nuevos planes de obras de reforma que se realizan en el acceso a sus centros de trabajo incluyen como premisa de diseño la accesibilidad a los mismos de personas con discapacidad.

4.4.7 Igualdad:



Medinsa está comprometida con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real dentro de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio

estratégico de su política de recursos humanos.

En aplicación de este compromiso, Medinsa ha desarrollado una serie de acciones que abarcan los siguientes ámbitos: Plan de Igualdad, Código Ético, Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral y Sexual y Canal de denuncias.

Con motivo de la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (en adelante, LOIEMH), Medinsa ha elaborado, negociado y acordado con la representación legal de los empleados y empleadas, que tiene como primer fin dar cumplimiento a la LOIEMH. En consecuencia, y con el objetivo de adoptar medidas necesarias que generen las condiciones adecuadas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, se constituyó en 2019 la comisión de igualdad para la negociación, desarrollo, implementación y revisión del plan de igualdad junto con la aprobación del reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad.



Es un plan con enfoque transversal, su ámbito de aplicación es total. Es fruto de la participación de todos los actores sociales y tiene carácter preventivo, en tanto en cuanto, contiene medidas que, si bien, tratan de eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación entre hombres y mujeres, contiene igualmente acciones que tienen por objeto evitar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo o de carácter sexual.

En el plan de igualdad, en definitiva, se recogen políticas de diferentes ámbitos, desde fomentar la contratación de proveedores que promuevan la igualdad de oportunidades, pasando por la regulación de la figura del delegado de igualdad hasta la formación a los empleados y empleadas en materia de sensibilización de igualdad.

El plan es objeto de evaluación y revisión de manera anual por la comisión de igualdad.

El compromiso de Medinsa con la igualdad y la no discriminación también se recoge en el Código Ético de la Sociedad y en los principios que rigen los programas y acciones formativas.

Medinsa está comprometido con la integración laboral de personas con discapacidad y de otros colectivos vulnerables, y usa el empleo como instrumento de inclusión social. A cierre del ejercicio 2022, contaba con 2 empleados con discapacidad (2 personas en 2021).

Como resultado de estas políticas, existe una situación de paridad real.

Relativo a las remuneraciones medias, los datos son como siguen:

Por sexo (No se ha tenido en cuenta al Director General):

| SEXO | SALARIO MEDIO 2022 |
|--------|--------------------|
| MUJER | 27.723 € |
| HOMBRE | 31.322 € |

| SEXO | SALARIO MEDIO 2021 |
|--------|--------------------|
| MUJER | 27.197 € |
| HOMBRE | 32.164 € |

La brecha salarial en MEDINSA en 2022 es del 11% (15% en 2021).

La retribución abonada por igual trabajo es idéntica para empleadas y empleados. La diferencia de salario entre hombre y mujeres se debe, principalmente a la mayor concentración porcentual de mujeres en las franjas intermedias.

Por edad:

| EDAD | SALARIO MEDIO 2022 |
|---------------------------|--------------------|
| Edad <35 años | 25.290 € |
| Edad entre los 35-50 años | 28.631 € |
| Edad >50 años | 33.328 € |

| EDAD | SALARIO MEDIO 2021 |
|---------------------------|--------------------|
| Edad <35 años | 23.921 € |
| Edad entre los 35-50 años | 29.977 € |
| Edad >50 años | 37.395 € |

Por clasificación profesional:

| CATEGORIAS | SALARIO MEDIO 2022 | SALARIO MEDIO 2021 |
|-------------------------|--------------------|--------------------|
| Gerentes y responsables | ** | ** |
| Técnicos | 34.775 € | 32.637 € |
| Otro personal | 26.270 € | 23.688 € |

** No se incluyen las categorías donde el número de personas es inferior a 8 ya que se pueden deducir salarios individuales.

4.5 Política en materia de respeto a los derechos humanos

Garantizamos y protegemos los Derechos Humanos reconocidos Internacionalmente, tratando desde su ámbito de influencia y/o actuación de no ser cómplice de ninguna forma de abuso o vulneración. Prohibimos cualquier tipo de trabajo infantil o forzoso en todas sus formas, y consecuentemente, la mano de obra forzada o involuntaria, la esclavitud, la servidumbre, el trabajo penitenciario involuntario o los contratos a largo plazo sin cláusula de rescisión no son admisibles.

Además, respetamos y cumplimos con las normas en materia laboral permitiendo el derecho de asociación y reunión, remunerando a toda nuestra plantilla conforme a las leyes aplicables. De conformidad con lo anterior, la jornada laboral no excede el máximo permitido y la remuneración incluye los salarios mínimos, las horas extras, las prestaciones obligatorias y los beneficios exigidos. Los salarios se abonan de forma puntual, siendo éstos lo suficientemente justos y competitivos para proporcionar un estándar de vida digno a los empleados y a sus familias.



MEDINSA rechaza de forma tajante cualquier tipo de discriminación cualquiera que sea su causa: sexo, religión, raza, opción política, orientación sexual o cualquier otra. Del mismo modo, rechaza tanto los comportamientos violentos tanto verbales como físicos. Ante el conocimiento por parte de la Compañía de cualquier tipo de conducta violenta o

discriminatoria por parte de cualquier persona relacionada con aquellas entidades, se toman todas las medidas necesarias para acabar con dicha conducta y poner soluciones para evitar que vuelvan a producirse.

No ha habido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

4.6 Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno

Medinsa cuenta con un sistema de corporate compliance para garantizar con el cumplimiento de la legalidad, la transparencia, la honestidad y la integridad. Las principales actividades relacionadas con este sistema son:

- **Análisis de los riesgos** a los que están expuestas en sus actividades.
- **Establecimiento de controles** dirigidos a mitigar dichos riesgos.
- **Políticas y procedimientos internos**, entre los que destaca el Código Ético y la Política de Prevención de la Corrupción.
- **Plan de formación** dirigido a todos sus profesionales.

La Compañía, en su compromiso de total confrontación ante cualquier forma de corrupción y/o soborno, ha implementado una Política de prevención de la Corrupción que define los principios a seguir para prevenir los riesgos derivados de prácticas que puedan considerarse corruptas en el desarrollo de sus relaciones con terceros.

Se entiende por corrupción el uso de prácticas contrarias a la ley con el fin de obtener algún beneficio, v. gr. El cohecho o el tráfico de influencias.



La Compañía garantiza la realidad y máxima transparencia de su información financiera, de conformidad con los principios contables previstos en las normas nacionales e internacionales.

Asimismo, los empleados y directivos de la Compañía en sus relaciones con clientes y

proveedores se comprometen a garantizar la veracidad de la información y se obligan a respetar las políticas, protocolos y procesos internos en materia de facturación y pagos.

4.6.1. Política de Prevención de la Corrupción

Medinsa cuenta con una política de prevención de la corrupción, cuyo principal objetivo es implementar los mecanismos necesarios para prevenir este tipo de prácticas, de suerte que los administradores, directivos y empleados de Medinsa conozcan los procedimientos de actuación, los apliquen y los hagan cumplir. El procedimiento se ha inspirado en la ISO 37.001, el manual para empresas de ética, anticorrupción y elementos de cumplimiento de la OCDE y el documento guía Implementación del décimo principio contra la corrupción del Pacto Global de Naciones Unidas contra la Corrupción. En la misma se establece la política en cuanto a promoción de productos y oferta y recepción de regalos, los procedimientos relativos para la contratación de proveedores y la contratación con Administraciones Públicas. Asimismo, se establecen las medidas destinadas a su cumplimiento, incluyendo las auditorías internas para verificarla.

4.6.2. Código ético

Medinsa cuenta con un código ético, aprobado en 2018.

Todas las comunicaciones relacionadas con una posible infracción o incumplimiento del Código Ético detectadas por empleados o demás colaboradores sujetos se harán al responsable de Cumplimiento de forma confidencial y sin temor a represalias mediante las siguientes vías: correo electrónico o correo ordinario.



MEDINSA manifiesta su compromiso con el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como el respeto de este en cuantas actuaciones emanen de la compañía. En este sentido, se compromete y manifiesta que respeta este mismo principio, y, en consecuencia, asume el siguiente compromiso:



- Regir su actividad de acuerdo con los principios de la Igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, y promover los mismos. A la integración de la perspectiva de género, a la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en sus actuaciones. A procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia y preparación adecuada en sus órganos directivos y colegiados.

- A efectuar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en cualquier tipo de soporte
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante un protocolo que recoge las acciones preventivas, así como las correctoras y sancionadoras de estas actitudes, que violan y limitan la libertad y dignidad de las personas.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas que componen la organización.
- Difundir las buenas prácticas a nivel organizacional en materia de igualdad de oportunidades desarrolladas en la organización.
- Desarrollar una cultura a favor de la igualdad concienciando a toda la organización y que englobe todos los objetivos del Plan de Igualdad y permita facilitar su consecución.

Además de los extractos aquí mostrados, en la página web de la compañía está el documento íntegro para su consulta, ya que es público y de obligado cumplimiento tanto para los empleados como para los proveedores de MEDINSA (<https://www.aristo-contract-services.com/es/downloads>).

4.7 Políticas sobre otros aspectos

4.7.1 Compromiso con la Sociedad

Durante el ejercicio 2022 y como continuación en relación con el compromiso establecido por MEDINSA en años anteriores, la compañía ha llevado a cabo todo un conjunto de iniciativas, que desplegadas dentro de su marco y entorno de actuación han afianzado el compromiso

de MEDINSA con la sociedad. Entre otras cabe destacar las siguientes:



- Jornadas de Encuentro Astor – Medinsa. Astor es una asociación de Madrid para la plena inclusión y diversidad. Las jornadas se llevaron a cabo la semana del 21 al 27 de noviembre de 2022, con voluntariado en baile, futbol sala, senderismo.

- Dentro de estas jornadas también se colaboró en pintar la valla de la Asociación ASTOR.



- Formación en materia de igualdad, incluyendo además la celebración del Día de la Mujer en la empresa y el compromiso en cuanto a la no violencia de Género



- Calendario 12 meses/12 objetivos en consonancia con la Agenda 2030.



CALENDARIO 2022

12 MESES 12 OBJETIVOS



- Donación a la Associació Divers. en diciembre de 2022.
- Porra solidaria para aportación económica a la asociación DE TU MANO.





- Colaboración con Cáritas para la recogida de alimentos en diciembre de 2022.



4.7.3 Donaciones o colaboraciones con ONG

La Sociedad colabora y fomenta además la colaboración de sus empleados de manera recurrente en Fundaciones sin ánimo de lucro como son Cáritas o Banco de Alimentos.

4.7.4 Información fiscal

| Pais | TOTAL (miles de euros) | Impuesto sobre beneficios pagados | Otros impuestos soportados | Beneficios antes de impuestos | Subvenciones percibidas |
|--------|------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| España | (2.158) | 0 | 3.020 | (2.877) | 29 |

¹ Siguiendo la metodología de la OCDE se incluye como impuestos pagados las contribuciones a la Seguridad Social

4.7.5 Digitalización

La apuesta por la digitalización y la transformación tecnológica forma parte del ADN de Medinsa. Desde el 2013 se introdujo el sistema de gestión documental, así como otros procesos y formación de sus empleados a través de BIOMEDION, con el objetivo de digitalizar el sistema de gestión de calidad de la fábrica, incluyendo Desviaciones, CAPAs y Controles de Cambio.

Esta estrategia en cuanto a transformación digital se ha venido implantando sólidamente durante los últimos 7 años. Prueba de ello es la culminación en 2021 del proyecto de implantación de gestión



documental (Solpheo Suite/ KOFAX) para la digitalización de facturas de clientes y proveedores, así como de contratos de trabajo de los empleados de la compañía con firma digital y control de accesos de forma biométrica.

En relación con 2022, esta estrategia de digitalización se ha visto reforzada con el lanzamiento de nuevos proyectos, tales como el inicio en cuanto a cambio de ERP, la incorporación de un sistema automático de toma de datos en líneas en cuanto a gestión de maquinaria y

procesos, la digitalización y gestión de la totalidad de contratos firmados con proveedores.

Adicionalmente el uso extensivo de la firma digital con aplicativos tales como SIGNATURIT (firma digital certificada) y DocuSign han permitido extender la digitalización a todos los departamentos de la compañía, y facilitar el poder cerrar acuerdos con terceros con plena validez legal y de forma 100% digital."

La apuesta y el impulso de estas iniciativas continúan en la actualidad con la eliminación de papel de los laboratorios de Control de Calidad, con la introducción de sistemas que realizan la incorporación online del dato del dispositivo de control de calidad (HPLC, Espectrofotómetro, Balanza, etc.) y la aprobación digital de los ensayos para su posterior subida al ERP, a través de los aplicativos Empower y LabX.

4.7.6 Canales de comunicación y denuncias establecidos

Para garantizar las conductas apropiadas y evitar actuaciones que constituyan conductas o actuaciones inapropiadas, Medinsa tiene establecidas una serie de mecanismos para la comunicación de incidencias, que podrá cursarse a través de los siguientes medios:

- Comunicación directa verbal con el superior jerárquico o con el responsable de Cumplimiento Corporativo o responsable de recursos humanos.
- Por medio del canal de denuncias que la Sociedad tienen habilitado y al que tienen acceso el responsable de cumplimiento corporativo y la responsable de Recursos Humanos a través del correo electrónico compliance@medinsa.com

Dichos medios del Canal de denuncias de Medinsa son alternativos. **CONSULTAS Y DENUNCIAS RECIBIDAS EN 2022 y 2021**

La compañía promueve a través de información permanente y de formación a sus empleados el conocimiento y uso del canal de denuncias, así como de todo el procedimiento relativo a la utilización del mismo.

En 2022 y 2021 no se ha realizado ninguna denuncia y a fecha de emisión del presente informe no hay ninguna abierta.

LA MEJORA DEL MODELO DE GESTIÓN DE LOS CANALES DE CONSULTAS Y DENUNCIAS EN MEDINSA: OBJETIVOS PARA 2022

Dentro del catálogo de formación obligatoria para 2022, la compañía ha incorporado sesiones formativas sobre Compliance y Canales de Consulta y Denuncia para todos sus empleados, a fin de poner a su disposición todos los medios necesarios para poder hacer uso de dichos canales.

E. RIESGOS Y OPORTUNIDADES

5.1 Detección de riesgos y medidas mitigantes

Los principales riesgos identificados en cuanto a impacto en la organización, y evolución del negocio son los siguientes:

Inflación

Dadas las necesidades de aprovisionamiento de materias primas, el transporte de las mismas, así como el coste de la energía necesaria para el proceso productivo, la inflación es un factor a vigilar muy de cerca, dados los estrechos márgenes en cuanto a precios impuestos por la regulación a la que está sometida la compañía, y el compromiso de la misma en cuanto a accesibilidad de sus productos. Este riesgo se ha materializado especialmente en 2022, con un impacto no previsto en el presupuesto del ejercicio y que ha sido mitigado parcialmente con medidas de racionalización, eficiencia operativa y refuerzo de medidas de control.

Tipos de interés

Pese al soporte que desde el grupo se hace en cuanto a financiación de las operaciones, el nivel de endeudamiento de la compañía obliga a vigilar y mitigar el riesgo derivado de las subidas de tipos de interés, vía reformulación de su estrategia financiera y del apalancamiento en relación con la misma.

Tipo de cambio

Buena parte de los insumos necesarios para la fabricación, provienen de países fuera de la UE, que facturan en moneda diferente al euro (principalmente dólar americano). Bajo esa perspectiva, las diferencias en el tipo de cambio deben formar parte del mapa de riesgos de la compañía. En este

sentido, Medinsa aprovecha cuando el tipo de cambio es favorable para proveerse de más cantidad de insumos.

Seguridad e Higiene

Dada la actividad de fabricación, el uso de determinadas materias primas, y la elevada especialización requerida para el desarrollo de los distintos puestos de trabajo, cualquier incidencia o desvío en cuanto a seguridad e higiene es prioritaria en el análisis y desarrollo del plan de acción de la compañía.

Medinsa lleva a cabo durante el año inspecciones internas por departamentos con el fin de mejorar la toma de conciencia, la integración y la eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En 2022 se realizaron 156 inspecciones internas en todos los departamentos, superando el objetivo marcado:

En cuanto a la materia de Seguridad y Salud Laboral se adjunta cuadro ilustrativo al respecto relativo a los objetivos marcados por la Sociedad para 2022 son:

- El aumento del número de inspecciones internas por departamento con respecto a 2021
- Fomentar la participación de gerentes, responsables y técnicos para mejorar la integración de la prl en la organización de medinsa

Relativo al primer objetivo, las acciones tomadas han sido:

| OBJETIVOS 2022: | | RESULTADO 2022: 156 INSPECCIONES INTERNAS |
|---|---|--|
| Nº 1 AUMENTAR EL Nº DE INSPECCIONES INTERNAS POR DEPARTAMENTOS 2021: Nº INSPECCIONES TOTALES 146 2022: OBJETIVO Nº INSPECCIONES TOTALES: 154 | | |
| 1.1 | Incrementar el nº de inspecciones internas en FABRICACION 2021: 29 2022: objetivo 29 | Se ha superado el objetivo. Se han realizado 31 inspecciones |
| 1.2 | mantener el nº de inspecciones internas en ACONDICIONAMIENTO 2020: 36 2021: objetivo 36 | Se han realizado 36 inspecciones. Se ha cumplido la planificación y el objetivo |
| 1.3 | Disminuir el nº de inspecciones internas en CALIDAD Y DESARROLLO 2021: 24 2022: objetivo 22 | Se han realizado 24 inspecciones. Se ha cumplido la planificación, excepto en el mes de marzo que se han hecho 2 inspecciones y eran 3 las planificadas. Se ha superado el objetivo. |

| | | |
|-----|---|--|
| 1.4 | Mantener el nº de inspecciones internas en ALMACÉN 2021: 12 2022: objetivo 12 | Se han realizado 12 inspecciones internas. Se ha cumplido el objetivo. |
| 1.5 | Incrementar el nº de inspecciones internas en INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO 2021: 3 2022: objetivo 6 | Se han realizado 6 inspecciones internas. Se ha cumplido el objetivo. |
| 1.6 | Incrementar el nº de inspecciones internas en instalaciones generales (T2, T4... etc.) 2021: 24 2022: objetivo 36 | En el mes de mayo debido a la falta del personal responsable se hizo solo 1 inspección de las 3 planificadas. Se han realizado 34 inspecciones. |
| 1.7 | Incrementar el nº de inspecciones internas en GALÉNICA 2022: Objetivo 13 | Se han realizado 13 inspecciones internas. Se ha cumplido el objetivo. |

En cuanto al segundo objetivo en materia de Seguridad y Salud Laboral, las acciones realizadas y su seguimiento son:

| OBJETIVO POR DEPARTAMENTO | SEGUIMIENTO SEPTIEMBRE 2022 |
|---|---|
| Incrementar el nº de actividades formativas a gerentes, técnicos y mandos intermedios. | Se han solicitado cursos básicos de PRL de 50 h a 4 responsables de departamento pero el resultado ha sido No apto para 3 de ellos. Dentro del plan de formación interno responsables y técnicos han recibido cursos de formación sobre SST y medioambiente, pero se considera que hay que seguir incrementando el número de actividades formativas para integral la PRL en la toda la organización de Medinsa |
| Establecer reuniones de SST periódicas con gerentes, responsables, técnicos y mandos intermedios. | Se han llevado a cabo reuniones semanales dentro del sistema Lean y se han trabajado temas de SST. También se han llevado a cabo reuniones interdepartamentales para revisar planes de acciones relacionadas con aspectos de SST |

| | DEPARTAMENTO | PORCENTAJE DE INSPECCIONES REALIZADAS POR RESPONSABLES (TÉCNICOS Y RESPONSABLES) |
|--|-------------------------------------|--|
| Implicar en las inspecciones internas de seguridad a técnicos y mandos intermedios | CALIDAD Y DESARROLLO (LABORATORIOS) | 46% |
| | GALÉNICA | 31% |
| | FABRICACIÓN | 23% |
| | INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO | 33% |
| En estos departamentos se han realizado inspecciones internas por parte de técnicos y responsables | | |

La totalidad de los empleados han sido formados en ISO45001 en 2022 y 2021.

Medinsa pasó en 2022 las auditorías internas conforme a la nueva norma ISO 45001: 2018, con resultado favorable.

La compañía también tiene en cuenta los riesgos de sostenibilidad, incluyendo los riesgos ambientales, sociales y de gobernabilidad y presta especial interés a los asociados al cambio climático, equipo humano y captación de talento, entre otros:

- 1) **Medioambiente.-** Dado el compromiso de MEDINSA con un crecimiento responsable y sostenible desde la perspectiva medioambiental, todas las decisiones con respecto a productos, inversiones, sistemas de gestión y organización, integran el factor medioambiental como factor crítico a considerar dentro del proceso, anticipando cualquier desvío para, a través de acciones preventivas, mitigar cualquier impacto del mismo.
- 2) **Riesgos para la sociedad.-** en relación a riesgos de alcance social, el sistema de calidad de MEDINSA cubre todo el proceso de producción, desde la obtención de la materia prima hasta la liberación del producto terminado, con la finalidad de minimizar el riesgo de ofrecer al mercado un producto que pudiera tener comprometida su calidad, eficacia o seguridad.

5.2 Evaluación y gestión de riesgos no financieros.

Para la detección de riesgos, el grupo establece un programa de inspecciones. El responsable de Seguridad, Higiene y Medioambiente, junto con los responsables de cada departamento, realizan una programación anual de las inspecciones de Sistemas de Seguridad y Salud y Medioambiente que se refleja en un calendario anual. A partir de estas inspecciones se realizan las acciones correctivas y oportunidades de mejora necesarias y se establece un adecuado seguimiento según la normativa del grupo.

5.3 Oportunidades



El actual contexto en el sector donde cada vez se demandan mayores niveles de trazabilidad, estabilidad, fiabilidad calidad de procesos y productos, así como la digitalización de operaciones, supone una oportunidad para MEDINSA, que viene invirtiendo y trabajando en estas líneas estratégicas en los últimos años. Ello debe permitir alinear expectativas con los clientes, tanto en España como en la Unión Europea, en cuanto a las necesidades planteadas por los mismos en relación tanto a productos

y servicios como a compromiso desde la perspectiva de cumplimiento con Objetivos de Desarrollo Sostenible y agenda 2030.

F. CUADRO INTEGRADO DE INDICADORES (CII-FESG)

| Indicadores Clave (KPIs) | | Básicos | 2022 | 2021 |
|--|---|----------------|--------|--------|
| Indicadores financieros (18) | | | | |
| Eficiencia económica | | | | |
| F1 | Ingresos | miles € | 28.519 | 32.912 |
| F2 | Gastos de proveedoras | miles € | 14.231 | 16.828 |
| F3 | Valor Añadido | miles € | 18.681 | 16.084 |
| F4 | Remuneración a los empleados | miles € | 10.324 | 9.729 |
| F5 | Beneficio Bruto | miles € | -448 | 680 |
| F6 | Gastos financieros | miles € | 346 | 227 |
| F7 | Retribución de los propietarios | miles € | 0 | 0 |
| F8 | Impuesto sobre beneficios | miles € | 719 | 306 |
| F9 | Contribución económica a la comunidad | miles € | 0 | 0 |
| F10 | Contribución económica a la administración pública | miles € | 2.808 | 2.574 |
| F11 | Inversión I+D+i | miles € | 0 | 0 |
| F12 | Inversión total | miles € | 654 | 565 |
| F13 | Rentabilidad | % | -13% | -10% |
| F14 | Endeudamiento | % | 89% | 66% |
| F15 | Autocartera | % | 0 | 0 |
| F16 | Subvenciones | miles € | 29 | 35 |
| F17 | Inversión ambientalmente sostenible | miles € | N/A | N/A |
| F18 | Inversión socialmente responsable | miles € | N/A | N/A |
| Indicadores ambientales (6) | | | | |
| Eficiencia energética y emisiones | | | | |
| E1 | Consumo de energía | MwH | 5.169 | 5.296 |
| E2 | Consumo de agua | m ³ | 18.602 | 17.659 |
| E3 | Emisiones contaminantes Scope 1 | GEI | ND | ND |
| E4 | Emisiones contaminantes Scope 2 | GEI | ND | ND |
| E5 | Emisiones por transporte y distribución en actividades Upstream (Scope 3) | GEI | N/A | N/A |
| Eficiencia gestión de residuos | | | | |
| E7 | Generación de residuos | t | 196 | 269 |
| E8 | Residuos gestionados | t | 26 | 23 |
| E9 | Residuos reutilizados | t | N/A | N/A |
| Indicadores sociales (24) | | | | |
| Capital Humano | | | | |
| S1 | Empleados | num | 271 | 263 |
| S2 | Diversidad de género de los empleados | num | 153 | 161 |
| S3 | Puestos de alta dirección | num | 3 | 3 |

| | | | | |
|---|---|---------|-------|-------|
| S4 | Diversidad de género en la alta dirección | num | 0 | 0 |
| S5 | Estabilidad laboral | num | 231 | 240 |
| S6 | Derecho al permiso parental | num | 3 | 4 |
| S7 | Derecho al permiso maternal | num | 4 | 5 |
| S8 | Discapacidad | num | 2 | 2 |
| S9 | Riesgo laboral | num | N/A | N/A |
| S10 | Absentismo | días | 4.294 | 3.785 |
| S11 | Rotación de empleados | num | 12 | 14 |
| S12 | Creación neta de empleo | num | 19 | 22 |
| S13 | Antigüedad laboral | años | 12 | 12 |
| S14 | Formación de empleados | horas | 9.260 | 7.890 |
| S15 | Empleados cubiertos con convenio colectivo | % | 100 | 100 |
| Capital Social | | | | |
| S16 | Regulación acerca de clientes | num | N/A | N/A |
| S17 | Cadena de suministro | num | N/A | N/A |
| S19 | Pago a proveedores | Días | 28 | 29 |
| Derechos Humanos, anticorrupción y soborno | | | | |
| S20 | Respeto de los Derechos Humanos | num | 0 | 0 |
| S21 | Actuaciones en defensa del respeto a los Derechos Humanos | num | 0 | 0 |
| S22 | Formación en materia de lucha contra la corrupción y el soborno | horas | 10 | 10 |
| S23 | Irregularidades en materia de corrupción y soborno | num | 0 | 0 |
| S24 | Actuaciones acerca de casos de corrupción y soborno | num | 0 | 0 |
| Indicadores de Gobierno Corporativo (10) | | | | |
| Buen Gobierno Corporativo | | | | |
| CG1 | Consejeros | Num | N/A | N/A |
| CG8 | Remuneración total del Consejo | miles € | 0 | 0 |
| CG9 | Diversidad de género en el Consejo | Num | N/A | N/A |
| CG10 | Corrupción y soborno | Num. | N/A | N/A |

ND) El dato no es posible de obtener debido a la complejidad del mismo. La sociedad está aplicando las mejoras en sus sistemas para su obtención en periodos sucesivos.

N/A) No aplica

ANEXO I

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

| Información solicitada por el Proyecto de Ley de Información No Financiera | Vinculación con indicadores GRI | Localización Información incluida |
|--|--|---|
| Información general | | |
| Una breve descripción del modelo de negocio del grupo , que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-7 Tamaño de la organización 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 1.1 |
| Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal], que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | 1.4 3.1 4.1 4.2 4.3 4.4 4.5 4.6 4.7 |
| Los resultados de esas políticas , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 4.1 4.2 4.3 4.4 4.5 4.6 4.7 |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal] vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p> | <p>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</p> | <p>5.1</p> |
| <p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p> | <p>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI</p> | <p>CUADRO INTEGRADO DE INDICADORES (CII-FESG)</p> |
| <p>Cuestiones Medioambientales</p> | | |
| <p>Información general detallada</p> | | |
| <p>Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad</p> | <p>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</p> | <p>4.3</p> |
| <p>Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental</p> | <p>102-11 Principio o enfoque de precaución</p> | <p>4.3</p> |

| | | |
|---|---|----------------|
| | 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | |
| Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 4.3.2 |
| Sobre la aplicación del principio de precaución | 102-11 Principio o enfoque de precaución | 4.3.3 |
| Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | 4.3 |
| Contaminación | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | 103-2 Enfoque de gestión 302-4 Reducción del consumo energético 305-5 Reducción de las emisiones de GEI 305-7 NOx, Sox y otras emisiones atmosféricas significativas | 4.3 |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; | 301-2 Insumos reciclados 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado 303-4 Vertidos de agua 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación | 4.3.2 |
| Uso sostenible de los recursos | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido 303-3 Extracción de agua 303-4 Vertidos de agua 303-5 Consumo de agua | 4.3.1 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 301-2 Materiales utilizados por peso y volumen | 4.3.1 4.7.5 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización 302-3 Intensidad energética 302-4 Reducción del consumo energético | 4.3.1 |

| | | |
|--|---|-----------------------------------|
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 302-3 Intensidad energética 302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 4.3.1 |
| Uso de energías renovables | 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 4.3.1 |
| Cambio climático | | |
| Emisiones de Gases de Efecto Invernadero | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-4 intensidad de las emisiones de GEI | 4.3.1 (Reportado parcialmente) |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 305-5 Reducción de las emisiones de GEI | 4.3.3 |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | 305-5 Reducción de las emisiones de GEI | 4.3.1 |
| Protección de la biodiversidad | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 304-3 Hábitats protegidos o restaurados | 4.7.1 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | No material |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | | |
| Empleo | | |
| Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.) | 102-7 Dimensión de la organización 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad | 4.4.1 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 4.4.1 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 401-1. b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el período objeto del informe, | 4.4.1 |

| | | |
|---|--|-------|
| | por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos) | |
| Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 4.4.7 |
| 6., la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 4.4.7 |
| La 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 | 102-35 Políticas de retribución 102-36 Proceso para la determinación de la retribución 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 4.1 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 103-2 Enfoque de Gestión | 4.4.2 |
| Empleados con discapacidad | 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad | 4.4.7 |
| Organización del trabajo | | |
| Organización del tiempo de trabajo | 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo | 4.4.2 |
| Número de horas de absentismo | 403-9 Lesiones por accidente laboral | 4.4.3 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 401-3 Permiso parental | 4.4.2 |
| Salud y seguridad | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos, e investigación de incidentes 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la | 4.4.3 |

| | | |
|---|---|--------------|
| | salud y la seguridad en el trabajo | |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo. | 403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 4.4.3 |
| Relaciones sociales | | |
| Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 4.4.4 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 102-41 Acuerdos de negociación colectiva | 4.4.4 |
| El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 4.4.4 |
| Formación | | |
| Las políticas implementadas en el campo de la formación | 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 4.4.5 |
| La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | No reportado |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 103-2 Enfoque de gestión | 4.4.6 |
| Igualdad | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 103-2 Enfoque de gestión | 4.4.7 |
| Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 103-2 Enfoque de gestión | 4.4.7 |
| La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 4.4.7 |
| Respeto a los derechos humanos | | |
| Derechos humanos | | |

| | | |
|---|--|-------|
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 4.5 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico | 4.5 |
| 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil. | 103-2 Enfoque de gestión | 4.5 |
| Lucha contra la corrupción y el soborno | | |
| Corrupción y soborno | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 103-2 Enfoque de gestión | 4.6 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 103-2 Enfoque de gestión | 4.6 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 103-2 Enfoque de gestión 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos | 4.7.3 |
| Información sobre la sociedad | | |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 413-1 Operaciones con participación de la comunidad | 4.7.1 |

| | | |
|--|---|-------------|
| | local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales | No material |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 4.7.1 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 102-13 Afiliación a asociaciones | 4.7.1 |
| Subcontratación y proveedores | | |
| La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 103-2 Enfoque de gestión | 4.2 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 102-9 Cadena de suministro 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomada | 4.2 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación | 4.2 |

| | | |
|--|---|-------|
| | y selección de acuerdo con los criterios sociales 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomada | |
| Consumidores | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 1.4 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución 418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | 4.7.6 |
| Información fiscal | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 4.7.4 |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 207-4 Presentación de informes país por país | 4.7.4 |
| Las subvenciones públicas recibidas | 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno | 4.7.4 |

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LABORATORIOS MEDICAMENTOS INTERNACIONALES, S.A. DEL EJERCICIO 2022

Al accionista único de **Laboratorios Medicamentos Internacionales, S.A.**:

Introducción

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de **Laboratorios Medicamentos Internacionales, S.A.** (en adelante “la Sociedad”), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

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 la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” incluida en el anexo I del EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de **Laboratorios Medicamentos Internacionales, S.A.** 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, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” incluida en el anexo I 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 **Laboratorios Medicamentos Internacionales, S.A.** 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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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. 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 de la Sociedad 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 de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado “B. Análisis de la materialidad”, 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 2022.
- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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

Tal y como se especifica en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” incluida en el anexo I y en el punto 4.3.2 “Contaminación y gestión de residuos”, el EINF no incluye toda la información relativa a los contenidos establecidos por la normativa mercantil vigente, con relación a las 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.

Tal y como se especifica en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” incluida en el anexo I, el EINF no desglosa la información relativa a los contenidos establecidos por la normativa mercantil vigente con relación a la media de horas de formación que los empleados de la Sociedad hayan realizado, desagregada por sexo y categoría laboral.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas 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 de **Laboratorios Medicamentos Internacionales, S.A.** correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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 descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” incluido en el anexo I 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.

Baker Tilly Auditores, S.L.P.



Vanesa Hernández Alburquerque

14 de abril de 2023

Instituto de Censores Jurados
de Cuentas de España

BAKER TILLY AUDITORES
S.L.P.
Núm. D012300360
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO
Sello distintivo de otras actuaciones

Paseo de la Castellana 137 4 | 28046 Madrid
Tel. (+34) 91 359 11 09
www.bakertilly.es

BAKER TILLY AUDITORES, S.L.P.
Domicilio social: Paseo de la Castellana, 137 4 | 28046 Madrid
Registro Mercantil de Madrid, tomo 29348, folio 194, hoja M528304
CIF-B86300811

*Baker Tilly Auditores S.L.P. trading as Baker Tilly
is a member of the global network of Baker Tilly
International Ltd., the members of which are
separate and independent legal entities.*