

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2024

UQUIFA SCIENCES, S.L. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al socio único de Uquifa Sciences, S.L. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2024, de Uquifa Sciences, S.L. (Sociedad Unipersonal) y Sociedades Dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

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

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Uquifa Sciences, S.L. (Sociedad Unipersonal). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" 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 Uquifa Sciences, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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 gestión 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) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el capítulo "Sobre este informe", 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 anual finalizado el 31 de marzo de 2024.
- ▶ 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 anual finalizado el 31 de marzo de 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2024 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.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" 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.



ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

20 de marzo de 2025



009980141

CLASE 8.^a

Uquifa Sciences, S.L.
(Sociedad Unipersonal)
y Sociedades Dependientes

Estado de Información no Financiera terminado el
31 de marzo de 2024



009980142

CLASE 8.^a

Estado de información no financiera – Uquifa Sciences, S.L.U. y Sociedades Dependientes a 31.03.2024

0.	Sobre este Informe	4
1.	Modelo de Negocio	7
1.1.	Misión, visión y valores.....	8
1.2.	Avance en materia de sostenibilidad.....	11
2.	Información sobre cuestiones medioambientales	13
2.1.	Política de la compañía	13
2.2.	Riesgos identificados	14
2.3.	Gestión y desempeño medioambiental.....	15
2.3.1.	Uso sostenible de los recursos	16
2.3.2.	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	20
2.3.3	Contaminación y Cambio Climático	23
2.3.4	Protección de la biodiversidad	25
3.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.....	25
3.1.	Política de la compañía.....	25
3.2.	Riesgos identificados	26
3.3.	Gestión y desempeño social	27
3.3.1.	Empleo	27
3.3.1.1.	Empleados por tipo de contrato y sexo.....	30
3.3.1.2.	Empleados por tipo de jornada	33
3.3.1.3.	Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe	37
3.3.1.4	Remuneraciones medias.....	38
3.3.1.5.	Brecha salarial.....	40
3.3.1.6.	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	41
3.3.1.7.	Remuneración media de los consejeros y directivos.....	42
3.3.1.8.	Medidas de desconexión laboral.....	42
3.3.1.9.	Empleados con discapacidad	42



009980143

CLASE 8.^a

3.3.2. Organización del trabajo.....	43
3.3.2.1. Organización del tiempo de trabajo	43
3.3.2.2. Número de horas de absentismo	43
3.3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	44
3.3.3. Seguridad y Salud.....	44
3.3.4. Relaciones Sociales	47
3.3.5. Formación	49
3.3.6. Igualdad	50
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	53
4.1. Política de la compañía	53
4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.....	55
5. Ética, cumplimiento e información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	55
5.1. Políticas de la compañía	55
5.2. Regalos, invitaciones y hospitalidades	57
5.3. Gestión de conflictos de interés	59
5.4. Otras medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	59
6. Información sobre la sociedad.....	60
6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.....	60
6.2. Subcontratación y proveedores.....	66
6.3. Consumidores	67
6.3.1. Seguridad de los clientes	67
6.3.2. Sistemas de reclamaciones.....	67
6.4. Información fiscal	68
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI	69



009980144

CLASE 8.^a

0. Sobre este Informe

En el presente informe se recoge la información no financiera de Uquifa Sciences, S.L.U. (en adelante, Uquifa Sciences o el Grupo) y de sus sociedades dependientes durante el año fiscal 2024. De acuerdo con los criterios definidos en la consolidación de las cuentas anuales, la información contenida en el presente informe corresponde para España al ejercicio finalizado a 31 de marzo de 2024, y para las sociedades de México y Hungría al ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2023. Asimismo, el presente Estado de Información No Financiera (EINF) forma parte del Informe de Gestión Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024.

A través de este documento, Uquifa Sciences da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.

A lo largo del presente documento se recoge información relativa al ámbito ambiental, social, económico, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno del Grupo. Para cada una de estas cuestiones, se incluye una descripción de las políticas y acciones desarrolladas, así como de los riesgos vinculados al desarrollo de la actividad.

El alcance del presente informe se limita a las siguientes sociedades¹: Unión Químico Farmacéutica, S.A.U. (España), Uquifa México, S.A. de C.V. (México) y Soneas Chemicals Ltd. (Hungría).

El informe ha sido elaborado utilizando como referencia los Estándares GRI (Global Reporting Initiative). También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley 11/2018:

- CRITERIO DE COMPARABILIDAD: "La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los Grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalte el análisis relativo a otras organizaciones".
- CRITERIO DE FIABILIDAD: "La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo

¹ Quedan excluidas del presente informe las siguientes sociedades: Uquifa India Pvt Ltd., Uquifa Sciences S.L.U. y Holiday International Limited, las cuales representan menos de un 10% tanto de plantilla media como de facturación. Dichas sociedades no presentan riesgos no financieros significativos que puedan comprometer la transparencia de la información.



009980145

CLASE 8.^a

que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información”.

- CRITERIO DE MATERIALIDAD Y RELEVANCIA: “El informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los Grupos de interés”.

De acuerdo con el criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades del Grupo con el objetivo de conocer la notoriedad de los aspectos relacionados con su estrategia en el sector. En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización y así poder rendir cuentas a sus Grupos de interés sobre Información no Financiera.

Los aspectos materiales identificados se han estructurado en base a seis ámbitos: Gobierno Corporativo, Ambiental, Laboral, Social, Económico y Gestión del Producto. A continuación, se describen cada uno de los puntos identificados en cada ámbito:

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
GOBIERNO CORPORATIVO	
Transparencia, Ética e Integridad	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
Gestión del Riesgo	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo.
Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
Cumplimiento regulatorio	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en ésta.
AMBIENTAL	
Gestión Eficiente de los Recursos	Gestión apropiada de los recursos.
Cambio climático	Gestión y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.



009980146

CLASE 8.^a

LABORAL	
Conciliación	Impulso de medidas para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Igualdad y Diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades, la inclusión y garantizar la proporción de una retribución coherente con la legalidad vigente.
Formación y Retención del Talento	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
Derechos Humanos	Medidas definidas y puestas en marcha para velar por los Derechos Humanos de todas las personas trabajadoras de la organización o que tienen relación laboral con esta.
SOCIAL	
Compromiso Social	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Poner en marcha canales de comunicación bidireccionales para fomentar las relaciones y colaboraciones con la Comunidad Local.
GESTIÓN DEL PRODUCTO	
Relación con Clientes	Canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes.
Calidad del producto	Trabajo de mejora continua para ofrecer un servicio alineado con los estándares de máxima calidad.
Seguridad y Salud de Clientes	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de sus clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.
ECONÓMICO	
Cadena de Suministro	Apuesta por una cadena de suministro responsable.
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.

A través del informe, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requerimientos contemplados por la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad.



009980147

CLASE 8.^a

1. Modelo de Negocio

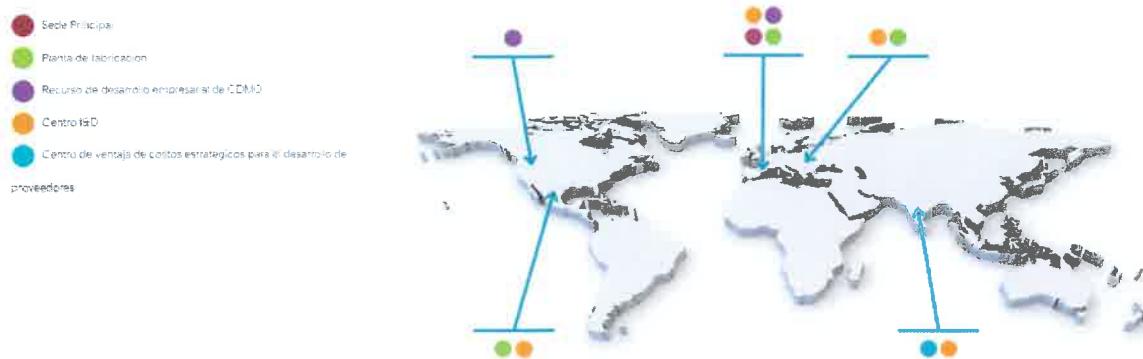
Uquifa Sciences, S.L.U. y Sociedades Dependientes (en adelante "el Grupo") cuya actividad consiste en la fabricación, distribución, importación, exportación, venta y comercialización de toda clase de productos químicos farmacéuticos, extractos naturales y productos derivados, suplementos nutricionales y sus derivados. También la creación, gestión, consultoría, asesoramiento, participación y compraventa de empresas, el desarrollo y ejecución de servicios técnicos y comerciales, el desarrollo de productos, programas y documentaciones para su comercialización, la prestación de servicios de consultoría y gestión y la investigación, desarrollo e innovación.

Con más de 80 años de experiencia en el desarrollo y fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (API), el Grupo se ha posicionado como un proveedor líder de dichos servicios de molécula pequeña. Adicionalmente, el Grupo está potenciando su negocio de CDMO (*Contract, Development and Manufacturing Organization*).

El Grupo presta servicios a más de 70 países en todo el mundo. La cartera de clientes está formada por pequeños y grandes clientes de innovación farmacéutica, así como empresas biotecnológicas de tamaño medio y empresas que comercializan genéricos.

El Grupo cuenta con 3 plantas de fabricación que se encuentran en Sant Celoni (España), Cuernavaca (México) y en Budapest (Hungría) y las oficinas corporativas se encuentran en la ciudad de Barcelona. En cuanto a los laboratorios de Investigación y Desarrollo, tienen presencia internacional, concretamente, se ubican en España, México, Hungría y la India.

Además, el Grupo dispone de dos centros de costes estratégicos en la India y de dos centros de desarrollo empresarial en Estados Unidos (en la ciudad de San Francisco y en la Costa Este) y uno en España.





009980148

CLASE 8.^a

El comité directivo está formado por el Managing Director, la CFO y el Corporate Director Manufacturing Operations del Grupo Uquifa. Además, cada país dispone de una dirección general.

El número medio de empleados en las principales ubicaciones del Grupo se detalla a continuación:

- España: 210 empleados.
- México: 219 empleados.
- Hungría: 256 empleados.

A nivel mundial, el mercado de las organizaciones de desarrollo y fabricación de productos químicos farmacéuticos está experimentando una serie de cambios que influyen en su crecimiento.

Por un lado, en los últimos años se ha dado un impulso necesario a la transformación digital en la industria farmacéutica. Estas iniciativas de digitalización impactan en la mejora de la eficiencia y productividad y la reducción de tiempo de inactividad y costes. En relación con este punto, los equipos del Grupo Uquifa trabajan codo con codo para resolver problemas, desarrollar soluciones innovadoras y garantizar la satisfacción del cliente. Todo ello, teniendo la calidad y la escalabilidad como prioridades en su modelo operativo.

Por otro lado, las tensiones globales en la cadena de suministros, así como el incremento de costes generalizado, impacta al sector en cuanto a costes se refiere. En este sentido, el Grupo mantiene centros de fabricación que cumplen con las normas mundiales en México, España y Hungría, con centros de desarrollo de proveedores adicionales en España, India y China, que ofrecen ventajas estratégicas de costes a los clientes.

1.1. *Misión, visión y valores*

El Grupo entiende, que el comportamiento ético empresarial constituye un requisito para garantizar y salvaguardar el equilibrio entre los derechos de sus grupos de interés y la sociedad en general. Así, trabaja bajo la máxima de desarrollar su negocio de forma ética y responsable, velando por el cumplimiento de su **misión, visión y valores** en todas sus actividades empresariales.



009980149

CLASE 8.^a

Lo que queremos lograr

Uquifa se esfuerza por ser un proveedor confiable de elección para el mundo de la salud humana y animal.

Nuestra estrategia

Mejorar continuamente nuestros procesos de manera sustentable.

Cumplir con todos los estándares de calidad y normativas actuales.

Ofrecer un servicio basado en confianza, calidad y prestigio para nuestros clientes.

Creer en nuestras 3P, Personas, Productos y Plantas.

Nuestros Valores

Calidad

Buscar la excelencia es nuestro deber para con nuestros clientes.



Innovación

Construir el futuro es preguntarnos ¿cómo podemos mejorar continuamente nuestros procesos cotidianos?

Seguridad

Nuestras prioridades: la protección y seguridad de nuestros trabajadores y procesos. El resultado es la mayor calidad posible.



Pasión

Nuestro trabajo tiene sentido cuando amamos lo que hacemos. En Uquifa, ¡lo hacemos!

Entorno

La sostenibilidad es nuestro compromiso. La reducción de nuestra huella es nuestro objetivo.



Flexibilidad

Entender a nuestros clientes y ser capaces de responder a sus necesidades es nuestro mejor activo.

El Código de Ética y Conducta del Grupo recoge los principios y valores que forman parte de la cultura corporativa del Grupo. Éste ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad matriz del Grupo y es actualizado periódicamente.

La cultura corporativa de comportamiento ético del Grupo obliga no sólo al cumplimiento de las normas y regulaciones legales de aplicación vigentes, sino también al de las normas internas que el Grupo implementa y adopta voluntariamente y que sirven de guía de comportamiento para todos los miembros de la organización. La normativa interna del Grupo desarrolla los principios del Código de Ética y Conducta a través de las políticas corporativas y el programa de cumplimiento normativo dotándose de un instrumento para la comunicación de potenciales incumplimientos o consultas como es el Canal Ético.

El Grupo, como parte de su excelencia operacional y organizativa, ha implementado una serie de Políticas Corporativas que ayudan a orientar la gestión del Grupo y las cuales se encuentran accesibles en el Portal del Empleado y en la página web corporativa del Grupo.



009980150

CLASE 8.^a

Políticas Corporativas:

- Código de Ética y Conducta
- Código de Conducta de Terceros
- Política del Canal Ético
- Procedimiento de Gestión del Canal Ético
- Política Corporativa de Compliance
- Política Antisoborno, Anticorrupción y Conflictos de interés
- Política de Derechos Humanos
- Política de Sostenibilidad

Asimismo, el Grupo dispone de un Programa de Compliance, el cual consiste en un programa estructurado de medidas en materia de prevención, detección y gestión de Riesgos de Compliance, especialmente de naturaleza penal, para así alcanzar los objetivos en esta materia.

El Grupo Uquifa dispone de un canal ético, accesible a todos sus empleados y terceros interesados. Este canal permite a todos los empleados del grupo, proveedores y empresas colaboradoras recabar o proporcionar información sobre cualquier cuestión relacionada con el Código de Ética y Conducta y la Política Antisoborno, Anticorrupción y conflictos de interés. También pueden ponerse en contacto a través del canal para comunicar de buena fe y confidencialmente conductas contrarias al Código o cualquier norma interna de Uquifa o la legislación vigente aplicable.

Dicho canal puede igualmente utilizarse para formular consultas en caso de duda sobre la interpretación de las disposiciones del Código Ético, de otra norma interna de Uquifa o de la legislación vigente que deban observar.

En 2023, se ha actualizado el canal ético tras la publicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Para dar respuesta a los nuevos requerimientos de la nueva Ley, Uquifa Grupo ha implementado un software informático del proveedor denominado Lefebvre, al cual se puede acceder desde la página web corporativa de Uquifa en la sección de Canal Ético.

Sin perjuicio de la existencia de este canal por escrito o correo postal, el informante también puede realizar la comunicación o consulta verbalmente (vía telefónica) o mediante una reunión presencial.

Todas las comunicaciones realizadas a través del canal son absolutamente confidenciales y pueden ser anónimas, respetándose las limitaciones establecidas en la normativa de Protección de Datos Personales. En este sentido el área de Compliance tiene acceso, en primera instancia, para conocer el



009980151

CLASE 8.^a

conjunto de la información de todas las consultas y notificaciones recibidas del Grupo a través del Procedimiento de Gestión del Canal Ético. El área de Compliance es responsable de tramitar las denuncias o comunicaciones recibidas con diligencia y prontitud promoviendo su comprobación e impulsando las medidas para su resolución, de acuerdo con las Políticas y Procedimientos internos establecidos para ello.

En lo que respecta al derecho de acceso, los denunciados y terceros interesados (como los que pueden aparecer mencionados en la denuncia), no podrán acceder a la identidad del denunciante (puesto que prima la confidencialidad que brinda la Ley para la protección de su identidad). En cuanto a las denuncias que no prosperen, éstas deberán suprimirse pasados tres meses, mientras que los datos conservados para acreditar el cumplimiento de la Ley deberán anonimizarse debidamente.

1.2. *Avance en materia de sostenibilidad*

El Grupo basa su modelo empresarial, estrategia, cultura y operaciones diarias en una serie de principios éticos, sostenibles y responsables hacia sus grupos de interés internos y externos como, los clientes, los empleados, los proveedores, los accionistas, la sociedad y el medioambiente.

Como Grupo responsable y comprometido con la sostenibilidad, éste mantiene un avance continuo hacia las mejores prácticas en materia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG), motivo por el cual desde 2022 la sociedad española se adhirió en calidad de socio a la iniciativa corporativa más grande del mundo sustentada por las Naciones Unidas a través de Pacto Mundial de las Naciones Unidas España.

La compañía española se comprometió públicamente con el secretario general de las Naciones Unidas a adoptar un planteamiento responsable y apoyar los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción y participar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Igualmente, y como requisito clave de la participación en Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la sociedad española realiza la presentación anual de un informe de Comunicación sobre el Progreso (CoP) el cual describe los esfuerzos de la compañía para aplicar los Diez Principios como muestra del apoyo de la responsabilidad pública y la transparencia en dicha materia.

Como novedad de este ejercicio, en julio de 2023 se ha constituido el Comité de Sostenibilidad de Uquifa España.

Este Comité está formado por ocho integrantes de distintos departamentos de manera transversal con un representante de cada departamento e incluye dos directores.



009980152

CLASE 8.^a

El objetivo de la constitución de un Comité de Sostenibilidad es garantizar y establecer acciones orientadas a implantar y mejorar el sistema de gestión ética y socialmente responsable en la Compañía y que estén alineados con la estrategia y objetivos de ésta.

Para la definición de la estrategia de sostenibilidad se ha partido de una matriz en la que se relacionan los diferentes aspectos de sostenibilidad (gobernanza, derechos humanos, medioambiente, normas laborales y lucha contra la corrupción) con los requerimientos del Informe de Comunicación del Progreso de Pacto Mundial, ODS, Principios del Pacto Mundial, vinculación con los estándares GRI, Estándares europeos de reporte de sostenibilidad (ESRS) de EFRAG, Directiva europea sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD) y Ley 11/2018.

En dicha matriz se ha incorporado el estatus de cada punto, se han calendarizado los objetivos y se han asignado responsables para la consecución de dichos objetivos. Igualmente, en las reuniones de seguimiento, se establecerán métricas y hojas de ruta para poder medir las acciones que se van realizando y poder medir su impacto.

Se han definido distintos proyectos a trabajar durante el 2023-2024 en los diferentes aspectos:

- Proyecto de reducción de consumo de agua.
- Regeneración de residuos.
- Restauración y protección de ecosistemas.
- Uso energía renovables/optimización de uso de energía.
- Elaboración de una Política de Compras Sostenibles, evaluación de riesgos en materia de sostenibilidad y riesgos ESG en la cadena de suministro, monitoreo del desempeño y control de proveedores.
- Elaborar y formalizar un Programa de cumplimiento de lucha contra la corrupción.
- Establecer una hoja de ruta con los objetivos y metas anuales en cuestiones de lucha contra la corrupción (cuantitativos + cualitativos) y supervisar anualmente
- Formalizar los aspectos en materia de normas laborales en un Anexo a la Política actual de DDHH.
- Establecer una hoja de ruta con los objetivos y metas anuales en cada una de las cuestiones laborales (cuantitativos + cualitativos) y supervisar anualmente.



009980153

CLASE 8.^a

2. Información sobre cuestiones medioambientales

2.1. Política de la compañía

Para el Grupo, la seguridad, la salud y el medio ambiente son pilares fundamentales en su gestión estratégica y por ello fomenta la sostenibilidad del medio ambiente y el respeto a la salud de las personas como principio de actuación en el desarrollo de las actividades de toda su cadena de valor.

En cumplimiento de este principio, el Grupo tiene implementada una **Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente**² para la minimización del impacto ambiental y la prevención de riesgos relativos a la salud de los empleados y la sociedad, mediante:

- Cumplimiento de la legalidad vigente.
- Definición y seguimiento de planes anuales de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Implementación de Sistemas de Gestión Integrado de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, Prevención de Riesgos y de Accidentes Graves en todas sus plantas.
- Auditorías periódicas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Formación e información a los empleados en estas materias.

Uquifa España pertenece a asociaciones (AFAQUIM, ACS, Cefic, Coashiq, FedeQuim, Feique y Medicines for Europe) que hacen seguimiento de las normativas legales, las valoran y las comparten con sus asociados con los comentarios para su aplicación. Gracias a pertenecer a estas asociaciones, la compañía recibe los borradores y proyectos de nuevas normativas de la Administración para su valoración y propuesta de enmiendas y comentarios. Cabe destacar que, se considera importante el conocimiento previo de la nueva normativa para poder anticipar y definir estrategias de implantación a los nuevos requerimientos legales.

Además de los requisitos legales sobre temas ambientales, de Seguridad y PRL, Uquifa España también se encuentra suscrita a otros requisitos voluntarios como la ISO 14001 y participa en Programas voluntarios de Autoevaluación en materia de sostenibilidad (EcoVadis).

EcoVadis es una plataforma que genera una puntuación a las empresas en base a unos parámetros no financieros que incluyen los siguientes ámbitos: medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles. Su metodología se basa en los estándares internacionales de

² En esencia la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente es la misma para todo el Grupo; no obstante, cada país incluye las especificidades correspondientes según la normativa local.



009980154

CLASE 8.^a

sostenibilidad, incluida la *Global Reporting Initiative* (GRI), el Pacto Mundial de la ONU y la norma ISO 26000.

Adicionalmente, el Grupo está trabajando, en el marco de la gestión de los riesgos asociados a sus socios comerciales y de su compromiso con el medio ambiente, en cómo promover y exigir el cumplimiento de la legislación ambiental en sus relaciones con proveedores, contratistas, transportistas, gestores de residuos y demás empresas que colaboren con él o le presten servicio.

El Grupo dispone de un Código de Conducta de Terceros el cual se comparte con las Terceras partes con las que colabora y al cual se les requiere que se adhieran. En él se definen los requisitos que éstos deben cumplir y dichas Terceras partes están obligadas a garantizar que sus subcontratistas también cumplan con el Código. La cooperación entre Uquifa y los Terceros se basa en una cultura de confianza, respeto mutuo, apertura, equilibrio justo de intereses recíprocos e igualdad de oportunidades. Además de los estatutos y requisitos oficiales específicos de cada país, sirven para reforzar e interpretar los principios que se exponen a continuación: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y los principios generales relativos a las Leyes Anticorrupción y de Competencia.

Además, cualquier violación o comportamiento por parte de los Terceros que infrinja los principios anteriormente mencionados, da derecho a Uquifa a poner fin a toda la cooperación y a todas las relaciones comerciales existentes con el Tercero con efecto inmediato, incluido cualquier marco existente, acuerdo individual u órdenes de compra presentadas.

2.2. Riesgos identificados

El Grupo se dedica a la fabricación de principios activos farmacéuticos por procesos de síntesis química, y como tal, trabaja con materias primas peligrosas, grandes volúmenes de disolventes y elevados consumos energéticos por unidad producida. Así pues, la actividad del Grupo presenta los siguientes aspectos de riesgos ambientales relacionados con:

- Contaminación atmosférica.
- Consumo de agua.
- Consumo energético.
- Impactos por accidente o incidente (Contaminación de aguas y subsuelo).

Cabe destacar que el sector se caracteriza por un entorno regulatorio estricto en relación con los aspectos ambientales y de seguridad industrial, los cuales son controlados por el Grupo, asegurando no solo su cumplimiento, como también la optimización de los aspectos ambientales y la reducción de impactos.



009980155

CLASE 8.^a

En cumplimiento de la normativa ambiental vigente, se ha realizado para la planta española un Análisis de Riesgos Medioambientales (ARMA) que determina la cuantía de la Garantía de Responsabilidad Medioambiental constituida por la sociedad.

México realiza análisis de riesgos en los ámbitos de seguridad, higiene y medioambiente. En este análisis, analizan la frecuencia de los eventos de riesgo durante los procesos habituales de la compañía para cada producto. Se determina la puntuación del riesgo asociada para cada uno de los procesos mencionados y, en base a esta puntuación, se toman decisiones sobre el orden de prioridad en las acciones.

Finalmente, España tiene contratada una póliza de seguro de riesgo ambiental que cubre los riesgos ocurridos en planta con un límite de 6 millones de euros. En cuanto al riesgo ambiental de las sociedades de México y Hungría, el riesgo de contaminación súbita y accidental queda cubierto en la Póliza Máster del Grupo.

2.3. Gestión y desempeño medioambiental

El Grupo es consciente de la situación medioambiental y de la incidencia sobre el medio ambiente de la actividad que desarrolla en sus centros de trabajo. Por eso, su voluntad es respetar el medio ambiente y reducir su huella de carbono en toda su cadena de valor, reduciendo las emisiones y la generación de residuos (y su adecuada gestión), reduciendo el uso de combustibles fósiles, y, siempre que sea posible, usando tecnologías y técnicas más respetuosas con el medio ambiente.

El Grupo dedica una serie de recursos internos a la prevención de riesgos medioambientales y cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas de la empresa. El coste de los recursos en el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2024 de asciende a 155 miles de euros en España, 178 miles de euros en Hungría y 46 miles de euros en México. Estos recursos están integrados básicamente por equipos de trabajo, con un Responsable de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en cada país y:

- Un equipo de 3 personas en España: un HSE Manager, un HSE operacional y un técnico de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).
- Un equipo de 1 ingeniera jefa de HSE y medioambiente en México: dos ingenieros de HSE y ambiental, un auxiliar de HSE y un prevencionista; Un equipo de 5 personas en Hungría: un HSE Manager, un responsable de medio ambiente, dos ingenieros operativos de HSE y un asistente.



009980156

CLASE 8.^a

2.3.1. Uso sostenible de los recursos

El Grupo tiene como objetivo controlar y minimizar el uso de los recursos como el agua, las materias primas y la energía, en aras de conseguir un menor impacto asociado a sus actividades.

Para conseguir un uso eficiente de los recursos, el Grupo tiene como principio de gestión el uso de las MTD's (Mejores Técnicas Disponibles) según briefs de la Unión Europea, en la revisión de los cuales participan, aportando su experiencia y conocimiento del sector.

Energía

Actualmente las fábricas no consumen energías renovables, sin embargo, en España se están llevando a cabo estudios para la instalación de paneles solares en los tejados del edificio.

Con la finalidad de reducir el consumo energético, el Grupo ha implementado diversas acciones, las cuales se mencionan a continuación:

- Sustitución de los elementos de iluminación exterior de la planta por equipos led.
- Programa de detección y disminución de fugas en servicio de aire comprimido y nitrógeno de España que repercute en ahorro energético de generación de ambos.
- Sustitución quemador caldera de producción vapor (3100Kg/h) en España por equipo más eficiente y modulable que permite una mejor combustión y ahorro energético.
- Plan de sustitución en Q2 2024 del servicio de generación de frío criogénico por sistema más eficiente energéticamente.
- Proyecto en curso de sustitución compresores de aire por equipos de mayor eficiencia energética.
- Se han colocado carteles de concienciación de ahorro eléctrico en las oficinas I+D.
- Recordatorio a los operarios de producción para la minimización del uso de frío de planta en condensadores no operativos.
- Programa de mejoras en aislamiento tanto en conducciones frías (servicio frío) como calientes (vapor y agua termorregulada) en la fábrica de Sant Celoni y en Hungría, que permite minimizar las pérdidas energéticas durante el transporte.
- Sustitución de la antigua tecnología de calefacción por vapor en las oficinas por bombas de calor de bajo consumo y aire acondicionado en Hungría.



009980157

CLASE 8.^a

A continuación, se detalla el consumo de energía a cierre del ejercicio fiscal (31 de marzo de 2024 para España, y 31 de diciembre de 2023 en Hungría y México):

Planta	Energía								
	31 de marzo de 2024			31 de marzo de 2023			Variación		
	Consumo electricidad (kWh)	Consumo gas natural (kWh)	Consumo combustible (litros)	Consumo electricidad (kWh)	Consumo gas natural (kWh)	Consumo combustible (litros)	Consumo electricidad (kWh)	Consumo gas natural (kWh)	Consumo combustible (litros)
España	7.784.010	11.236.065	1.500	8.323.276	11.782.476	1.500	-6,48%**	-4,64%**	0,00%
México	5.874.732	8.955.214	4.500	7.149.247	13.799.229	8.400	-17,83%***	-35,10%***	-46,43%****
Hungría	4.921.854	8.489.590	39.172*	3.933.934	11.491.810	44.586*	+25,11%*	-26,12%	-12,14%*

La presente tabla no incluye los consumos asociados a las oficinas centrales ni al laboratorio Berlini de Hungría debido a que no es material. Los datos de la tabla anterior presentan, en todos los casos, fuentes de energía no renovables.

** El consumo en Hungría incluye el consumo de gasolina 95 y gasóleo. Los demás países sólo consumen gasóleo. El descenso del consumo se debe a que ya no se utilizan generadores eléctricos (gasolina) para proporcionar calefacción/aire acondicionado a las instalaciones. Mientras tanto, debido al cambio de instalación de calefacción y al aumento del volumen de producción, el consumo de electricidad ha aumentado.*

*** Reducción de los consumos en España por reducción de cantidades producidas.*

**** Reducción de turnos de trabajo en Mexico que ha implicado la reducción del consumo eléctrico y de gas.*

***** Mayor/menor consumo aparente por las fechas de la compra del combustible.*

Agua

Para asegurar el control del consumo de agua en los centros del Grupo, con la finalidad de garantizar su uso racional y establecer posibles objetivos de minimización, se llevan a cabo diferentes acciones en cada una de las plantas.

Durante este ejercicio, el equipo de trabajo de la sociedad española integrado por Producción, Ingeniería y HSE (integrado dentro del comité de sostenibilidad) y que lleva trabajando desde años atrás con el objetivo de analizar en qué punto nos encontramos en consumo de agua, analizar los flujos de consumo de agua y proponer medidas de reducción donde sea técnicamente posible ha continuado con los siguientes avances:

- En 2023 se ha detenido el riego de las zonas de césped.
- Se implantó la revisión diaria para detectar fallos en las válvulas de purga y en las boyas de las balsas. Las torres de refrigeración son grandes consumidoras de agua, aproximadamente el 15% del total de fábrica.



009980158

CLASE 8.^a

- Se ha reducido el caudal de agua de refrigeración del QÜENCH del incinerador de mercaptano.
- Instalación de grifos de botón en los vestuarios y lavabos que no los tenían. Con esto se consigue un consumo medido y evitar así desperdicios de agua.
- Instalación de pulsadores de doble descarga en las cisternas que no tenían.

Además, en Hungría se ha llevado a cabo una renovación del sistema tecnológico de refrigeración por agua de la central de Bánegal para aumentar el volumen de recirculación de agua.

Por otro lado, mencionar también las medidas de consumo de agua de años anteriores que siguen contribuyendo en el objetivo presente de reducción del consumo de agua como es la instalación de equipamiento de tratamiento de agua en Sant Celoni que se realizó en 2020 que nos permite un ahorro en la compra de agua desionizada. Desde el 1 de abril de 2021, el agua que se usa para la actividad recurrente de la planta proviene del resultado de esta instalación.

Planta	Agua	
	31 de marzo de 2024 Consumo de agua (m ³)	31 de marzo de 2023 Consumo de agua (m ³)
España *	91.132	111.200
México**	82.464	127.213
Hungría***	192.797	272.268

La presente tabla no incluye los consumos asociados a las oficinas centrales ni al laboratorio Berlini de Hungría debido a que no es material.

** La disminución del consumo de agua en España se debe a las medidas de reducción de agua implementadas comentadas anteriormente debido al decreto de estado de emergencia por sequía en Cataluña que obliga a las empresas a la reducción del consumo de agua.*

*** Reducción de los consumos en línea con la evolución de la producción de la planta.*

**** Reducción de los consumos de agua como resultado de la renovación del sistema tecnológico de refrigeración.*

El suministro de agua en la planta de España corresponde a red.

La planta ubicada en México consume agua de pozo, la empresa dispone de un título de concesión expedido por la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA) el cual está sujeto a las autorizaciones de este para el uso/aprovechamiento de aguas nacionales.



009980159

CLASE 8.^a

La planta ubicada en Hungría consume agua, principalmente, de la red Municipal. En la planta de Illatos, además del agua consumida de la red municipal, también se utiliza agua de pozo.

Materias primas

El Grupo parte tanto de materias primas básicas como de moléculas ya elaboradas para el desarrollo de su actividad. Estas materias primas son suministradas principalmente por proveedores chinos e indios.

El Grupo desarrolla actividades de investigación y desarrollo para optimizar la cantidad de recursos utilizados para la fabricación de sus productos. Principalmente consistentes en la optimización del volumen de solventes y de los reactivos en el diseño de procesos.

Planta	Material	31 de marzo de 2024	31 de marzo de 2023
		Cantidad (Tn)	Cantidad (Tn)
España	Cloruro de metileno	711,04	698,18
	Metanol	587,66	678,40
	Alcohol propílico	551,25	518,33
	Heptano	520,16	524,12
	Isopropanol	500,03	492,11
	Tolueno	485,03	522,79
	Alcohol etílico 99º sin/ind.	394,72	379,89
	Otros	1.572,19	1.556,33
México *	Metanol Original	812,73	1.445,99
	Acetona Original	187,73	652,41
	Sosa Caustica 49% (Hidrox. de Sodio)	285,30	615,52
	Ácido Clorhídrico	200,06	382,74
	Agua Purificada	-	47,24
	Sulfhidrato de Sodio	165,00	284,69
	Tiocianato de Amonio	76,13	231,60
	Acetato de etilo	140,94	182,38
	Otros	808,84	1.773,41



009980160

CLASE 8.^a

Planta	Material	31 de marzo de 2024	31 de marzo de 2023
		Cantidad (Tn)	Cantidad (Tn)
Hungría **	Diclorometano	86,28	79,47
	Tolueno	516,29	282,56
	Hidróxido de sodio (Tn)	240,48	172,28
	Hidróxido de sodio (Tnl)	1,24	-
	Metanol	137,15	225,86
	Ácido clorhídrico	163,72	131,72
	Ácido sulfúrico	62,40	70,80
	Alcohol isopropílico	272,40	152,01
	Éter metil tert-butílico	25,67	9,42
	Hidrógeno	7,61	0,15
	Otros (Tn)	3.400,23	1.841,31
	Otros (Tnl)	266,55	-

La presente tabla no incluye los consumos asociados a "Berlini" en Hungría, ya que este es un laboratorio y su consumo no es material.

* Reducción de los consumos en línea con la evolución de la producción de la planta

**Aumento de los consumos en línea con el rendimiento de la planta en términos de producción y el mix de productos fabricados.

2.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

El Grupo tiene como política aplicar los principios de minimización de residuos, conservación de recursos y tutela de producto a través de la cadena de valor con el fin de asegurar que los riesgos de sus productos se gestionan adecuadamente. Respecto al desperdicio de alimentos, dado el tipo de actividad que realiza el Grupo y la ausencia de cocinas propias para empleados, el Grupo considera que este aspecto no es material.

De acuerdo con los principios que sigue Uquifa España, la gestión de residuos en planta se realiza de acuerdo con la siguiente priorización: reducción en origen, reciclado y/o reutilización, y tratamiento para recuperación energética o eliminación.

Como aspecto medioambiental podemos destacar que desde 2023 se está llevando a cabo un proyecto de ahorro en España que consiste en tratar los solventes orgánicos que se consideran residuo peligroso, para la recuperación de metanol a través de destilación. Por otro lado, hay varios proyectos de reciclaje de materiales no biodegradables como la recolección de pilas que se lleva a cabo en los tres países con el objetivo de minimizar la generación y dar una alternativa correcta de reciclaje a los residuos de manejo especial. Por último, en México está la campaña Cero Unicel, que tiene como objetivo fomentar al personal interno del consumo responsable, con la finalidad de mitigar



009980161

CLASE 8.^a

el impacto de los residuos no biodegradables y concienciar al personal de crear una cultura de disminuir el consumo de residuo.

En cumplimiento de estos principios de gestión, el grupo prioriza la valorización de los residuos siempre y cuando es técnicamente posible:

País	Naturaleza	31 de marzo de 2024	31 de marzo de 2023	Tratamiento/destino
		Cantidad (kg)	Cantidad (kg)	
España *	Peligroso	2.293.256	2.192.600	Valorizable
	Peligroso	3.898.212	4.634.125	No valorizable
	No peligroso	26.060	21.574	Valorizable
	No peligros	115.940	134.274	No valorizable
México**	Peligroso)	236.351	506.916	No valorizable
	Peligroso líquido (Litros)	960.476	2.585.105	No valorizable
	Peligroso líquido (Litros)	943.214	1.258.976	Valorizable
	No peligroso	29.620	36.754	Valorizable
Hungria***	No peligroso	9.225	12.810	No valorizable
	No Peligroso	23.465	15.750	Valorizable
	Peligroso	2.290.754	1.749.127	No valorizable
	Peligroso	1.900.408	560.409	Valorizable
	No Peligroso	46.880	63.202	No valorizable

La presente tabla no incluye los consumos asociados a "Berlini" en Hungría, ya que este es un laboratorio y su consumo no es material.

** Reducción de los residuos va en línea con la evolución del consumo de materias primas y de la producción, así como la variedad de productos.*

*** La cantidad de residuos ha disminuido en línea con la evolución de la producción de la planta y la variedad de productos fabricados, además de las medidas de ahorro implementadas.*

**** Los residuos no peligrosos gestionados por la municipalidad no se incluyen dentro del reporte al no ser materiales. El volumen de residuos generados ha aumentado debido al incremento del volumen fabricado, sin embargo, hay una mejora significativa en la proporción de residuos valorizables frente al total de residuos generados.*

El Grupo entiende la economía circular como clave del progreso futuro, es por ello por lo que en España se desarrollan actuaciones de recuperación de residuos reintroduciéndolos en sus procesos



009980162

CLASE 8.^a

o bien generando una materia prima para otras industrias. Los procesos desarrollados hasta el momento en este sentido son:

- Las Instalaciones de recuperación de etanol en la planta de Sant Celoni (proyecto "Menos incinerar y más revalorizar").
- Segregación de corrientes de disolventes residuales para mejora de valorización externa.
- Nuevos tratadores de residuos que mejoran la economía circular dando un segundo uso a distintas corrientes (etanol, propanol, tolueno y heptano).
- Proyecto interno de ahorro de residuos en México, consistente en el tratamiento interno por medio de destilación de los disolventes. A través de este proceso, se logra recuperar metanol que es llevado a reciclaje con proveedores autorizados y las aguas remanentes se envían a una planta de tratamiento. Se trataron de forma interna el 80% de los residuos generados.
- Proyecto de reducción de residuos en Hungría para aumentar la cantidad de disolventes vendidos a terceros clientes para reutilizarlos en lugar de incinerarlos.

Uquifa cree firmemente en el plan de acción promovido por la Comisión Europea para la economía circular. Uno de los principales elementos del Pacto Verde Europeo, es el programa de Europa en favor del crecimiento sostenible. Dentro de las medidas descritas en este Plan de acción, para la economía circular se habla de garantizar que se produzcan menos residuos. Esta medida trata de evitar los residuos en primer lugar o de transformarlos en recursos secundarios de alta calidad que se integren en un eficiente mercado de materias primas secundarias.

En línea con esta medida de garantizar que se produzcan menos residuos, en España se sigue trabajando en el proyecto denominado Residuos: Menos incinerar y más revalorizar, liderado por el departamento de Operaciones, y donde están implicados otros departamentos como Logística, Producción, Ingeniería y HSE. El objetivo del proyecto es reducir los residuos a incinerar que implícitamente reducen el impacto que generamos de CO₂ en nuestra atmósfera.

Una de las primeras acciones del proyecto ha sido que la corriente de etanol sea enviada a recuperar, hasta el primer trimestre de 2023 esta corriente se enviaba a incinerar. Para ello, se están realizando ciertas modificaciones en las instalaciones como cambiar las líneas que van desde los reactores hasta los tanques de residuos para así poder destinar un tanque exclusivo para el Etanol.

A su vez, se están analizando y detectando otras corrientes susceptibles de ser segregadas y enviadas a revalorizar en vez de incinerar, como son el acetato de ético y la corriente de IPA.



009980163

CLASE 8.^a

Otro de los objetivos conseguidos de este proyecto, ha sido la reducción del 50% del consumo de Metanol utilizado para las limpiezas de los equipos, consiguiendo así una reducción de líquidos enviados a incinerar. Uno de los problemas ambientales más graves que enfrenta nuestra sociedad en años recientes y que está afectando al planeta es el e-waste o residuo electrónico.



El manejo de este tipo de residuos ha cobrado importancia a partir de la firma de los convenios internacionales de Basilea y Estocolmo, debido a la presencia de los compuestos peligrosos y contaminantes de los que están constituidos estos aparatos. Si este tipo de residuos no recibe un manejo adecuado, los materiales tóxicos pueden ser liberados al ambiente, contaminando el suelo y cuerpos de agua. Es por ello por lo que nunca deben mezclarse con los residuos de origen doméstico convencional.

Durante este ejercicio sigue activa en Uquia México la campaña de reciclaje de electrónicos y eléctrico. La cual es una alternativa para todos los integrantes de la organización para no tirar a la basura los aparatos que ya no utilizan y aprovechar estos residuos de manejo especial, fomentando hábitos de separación y reciclaje con las jornadas de acopio de residuos electrónicos y eléctricos "Recyclatón".

2.3.3 Contaminación y Cambio Climático

En los últimos años a nivel de Grupo se han realizado los siguientes proyectos para prevenir, reducir o reparar las emisiones a la atmósfera que afectan al medio:

- Proyecto de sustitución de las calderas de vapor, para mejorar la eficacia de las actuales y para reducir las emisiones en las plantas radicadas en España.
- Implementación de la Caldera Cleaver Books que utiliza Gas Natural en México.
- Aplicación de tecnologías de condensación previas y posteriores al vacío, con el fin de evitar que las emisiones lleguen a la atmósfera.
- Mantenimiento correctivo de los equipos de lavado de gases y mantenimiento preventivo en México.
- Mejora de los sistemas de calefacción en Hungría para reducir el consumo de gas natural
- Se está llevando a cabo un estudio para la instalación de paneles solares en los tejados de los edificios.



009980164

CLASE 8.^a

Respecto a las medidas para prevenir o reducir la contaminación lumínica y por ruido, en España se han realizado adaptaciones a la normativa de contaminación lumínica a través de la instalación de luminarias con leds en interiores y exteriores, y orientando los focos exteriores para reducir la dispersión de la luz. Por otro lado, mencionar que se han llevado a cabo iniciativas de ahorro eléctrico como la colocación de carteles de concienciación de ahorro eléctrico en el edificio de las oficinas I+D y el recordatorio a operarios de producción para la minimización del uso de frío de planta en condensadores no operativos.

Se muestran a continuación las emisiones directas de GEI asociadas al consumo de gas natural y gasoil (alcance 1), así como las emisiones indirectas de alcance 2 asociadas al consumo eléctrico del Grupo y las asociadas al consumo de agua (alcance 3) durante el periodo objeto del informe (medido en t CO₂ eq):

País	Alcance 1	31 de marzo de 2024			31 de marzo de 2023			Alcance 3 *	
		Alcance 2		Alcance 3*	Alcance 1	Alcance 2			
		Location-based	Market-based			Location-based	Market-based		
España**	2.044,77	912,03	1.673,56	35,09	2.146,00	1.331,72	1.323,40	42,81	
México**	1.639,17	2.573,13	2.573,13	31,75	2.532,37	3.109,92	3.109,92	48,98	
Hungría ***	1.587,66	1.156,83	1.574,80	74,23	2.212,60	876,33	1.080,92	104,82	

* Incluyen las emisiones de CO₂ asociados al consumo de agua.

** La reducción de la huella de carbono de España y México es debida a la evolución de los consumos de la planta.

*** El incremento está alineado con mayor consumo de recursos explicado por el crecimiento de la producción.

En cuanto a la contaminación por ruido, dado que las plantas están ubicadas en zonas industriales y las mediciones de ruido están dentro de los límites no se considera material.

A su vez, en México se realizaron modificaciones en el sistema luminario con photoceldas al objeto de reducir consumo y se han colocado filtros silenciadores a las bombas neumáticas para contención del ruido generado.

En Hungría no se han llevado a cabo medidas específicas para reducir la contaminación lumínica y acústica.

Los factores de emisión empleados y sus fuentes han sido los siguientes:

- Consumo gas natural: 0,1816 kg CO₂ eq./kWh (fuente: Oficina Catalana del Cambio Climático de la Generalitat de Catalunya)
- Consumo de diesel: 2,868 kg CO₂ eq./litro (fuente: Oficina Catalana del Cambio Climático de la Generalitat de Catalunya)



009980165

CLASE 8.^a

- Consumo eléctrico (location-based)
 - España 0,117 t CO₂ eq./MWh (fuente: REE)
 - México: 0,438 t CO₂ eq./MWh (fuente: Gobierno de México)
 - Hungría: 0,23504 t CO₂ eq./MWh (fuente: Carbon Footprint)
- Consumo eléctrico (market-based)
 - España 0,215t CO₂ eq./MWh (fuente: CNMC)
 - México: 0,438 t CO₂ eq./MWh (fuente: Gobierno de México)
 - Hungría: 0,31996 t CO₂ eq./MWh (fuente: Carbon Footprint)
- Consumo de agua: 0,385 kg CO₂ eq./m³ (fuente: Oficina Catalana del Cambio Climático de la Generalitat de Catalunya).

2.3.4 Protección de la biodiversidad

El Grupo considera importante contribuir a la preservación del entorno natural mediante el fomento de la conservación de la biodiversidad. Por ello, ninguna de sus ubicaciones se encuentra en zonas protegidas o habitadas por especies sensibles.

En junio de 2023, con motivo del día mundial del medio ambiente, igual que el año anterior, se llevó a cabo una Feria Ambiental en el interior de las instalaciones de Uquifa México. Durante esa semana, se realizaron actividades medioambientales y carteles con mensajes de concienciación.

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1. Política de la compañía

La gestión de los recursos humanos y su profesionalidad son un elemento clave para la consecución de la visión del Grupo. Así, como elemento clave de calidad y productividad, el Grupo desarrolla diferentes políticas relativas a Recursos Humanos en cada uno de los países en los que opera. En el caso concreto de España se dispone de:

- **Leyes reguladoras**, convenios de aplicación y pactos con comités y leyes reguladoras.
- **Plan de igualdad**.
- **Política de seguridad y medio ambiente**.
- **Política de confidencialidad de la información**, incluyendo los datos de carácter personal del personal, la cual se refuerza con cláusulas contractuales específicas.
- **Política de derechos de imagen**.



009980166

CLASE 8.^a

Hungría por su parte gestiona los recursos humanos en base a los comportamientos éticos establecidos en el Código de Ética y Conducta y de las leyes aplicables del país.

En el caso concreto de México, además de dar cumplimiento a la Ley federal del trabajo y a las normas aplicables como la NOM 035 referente a la atención de Factores de Riesgo Psicosocial, ha desarrollado los siguientes documentos marco:

- Planes y programas de capacitación.
- Procedimiento de calificación de personal.
- Política de reclutamiento, selección y contratación.
- Contrato colectivo de trabajo.

El objetivo en los próximos años es definir políticas y procedimientos estándares y comunes para todas las sociedades del Grupo, unificando la estructura de la normativa y los procesos en todos los países, aunque siempre respetando y adaptando las especificidades y requisitos propios de cada sociedad y la legislación local de cada país.

3.2. Riesgos identificados

El Grupo diferencia los riesgos identificados relativos al personal en dos ámbitos: (i) riesgos específicos relacionados con los puestos de trabajo y, (ii) riesgos generales derivados de la industria química.

Los riesgos relacionados con los puestos de trabajo son aquellos riesgos de accidente, enfermedad profesional y riesgos derivados de factores psicosociales que pueden materializarse durante la realización de las operaciones encomendadas a sus ocupantes, incluyendo los que puedan afectar específicamente a trabajadores especialmente protegidos.

Los principales riesgos relacionados con los puestos de trabajo, identificados en el Grupo son:

- Riesgos de caídas de personas.
- Riesgos de caídas de objetos.
- Riesgos de golpes y cortes con objetos.
- Riesgos de atrapamientos con objetos y máquinas.
- Riesgos de contacto químico, térmico y eléctrico.

Los riesgos generales son riesgos no relacionados directamente con puestos de trabajo concretos o que afectan simultáneamente a distintos puestos (por ejemplo, los existentes en un área concreta de la empresa). Se entenderá que tales riesgos están asociados a todos los puestos de trabajo que desarrollan su actividad en el área/s en cuestión o a todas las personas que puedan acceder a ella/s.



009980167

CLASE 8.^a

Los principales riesgos generales identificados en el Grupo son:

- Riesgo de incendio por el hecho de trabajar con productos inflamables.
- Riesgo de explosión, provocado por incendios y disolventes.
- Riesgo de creación de nubes químicas.

Para la gestión de los riesgos detectados, el Grupo desarrolla una evaluación de éstos y determina la planificación preventiva adecuada a cada planta, la cual desarrolla acciones a lo largo del año que permiten el seguimiento, control y minimización de estos riesgos.

3.3. Gestión y desempeño social

3.3.1. Empleo

A continuación, se detalla el número total de empleados, y su distribución por sexo, edad, país y clasificación profesional a cierre del ejercicio fiscal (31 de marzo de 2024 para España, y 31 de diciembre de 2023 en Hungría y México):

31 de marzo de 2024										
País	Edad	Sexo	Alta Dirección (*)	Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	Total general	
España	<30	Hombres	-	-	-	3	1	7	11	
		Mujeres	-	-	-	3	-	2	5	
	30-45	Hombres	1	-	4	17	1	22	45	
		Mujeres	-	-	7	21	7	13	48	
	46-55	Hombres	-	1	1	13	1	28	44	
		Mujeres	-	1	4	3	6	6	20	
	>55	Hombres	1	-	3	6	-	19	29	
		Mujeres	1	1	-	1	4	-	7	
	Total España		3	3	19	67	20	97	209	
México	<30	Hombres	-	-	-	6	14	9	29	
		Mujeres	-	-	1	15	23	-	39	
	30-45	Hombres	-	2	5	8	12	39	66	
		Mujeres	-	1	5	10	9	-	25	
	46-55	Hombres	-	1	3	-	2	27	33	
		Mujeres	-	1	2	1	1	-	5	
	>55	Hombres	-	2	1	1	-	9	13	
		Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	



009980168

CLASE 8.^a

País	Edad	Sexo	Alta Dirección (*)	31 de marzo de 2024					Total general
				Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	
Hungria	<30	Total México	-	7	17	41	61	84	210
		Hombres	-	-	-	18	5	11	34
	30-45	Mujeres	-	-	-	6	7	-	13
		Hombres	-	-	14	18	8	39	79
	46-55	Mujeres	-	-	3	12	11	-	26
		Hombres	-	1	4	7	1	24	37
	>55	Mujeres	-	-	1	2	6	-	9
		Hombres	-	-	3	3	2	22	30
	Total Hungria		-	1	25	72	45	97	240

(*) Globalmente considerados como "Directivos".

País	Edad	Sexo	Alta Dirección (*)	31 de marzo de 2023					Total general
				Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	
España	<30	Hombres	-	-	1	5	1	7	14
		Mujeres	-	-	-	6	-	3	9
	30-45	Hombres	1	1	4	21	1	26	54
		Mujeres	-	-	7	23	10	14	54
	46-55	Hombres	-	-	3	13	1	26	43
		Mujeres	1	1	1	6	5	5	19
	>55	Hombres	-	-	2	7	-	18	27
		Mujeres	-	-	1	2	2	-	5
	Total España		2	2	19	83	20	99	225
Méjico	<30	Hombres	-	-	-	14	12	11	37
		Mujeres	-	-	1	17	16	-	34
	30-45	Hombres	-	1	4	15	8	48	76
		Mujeres	-	-	6	16	13	-	35
	46-55	Hombres	-	1	3	3	1	24	32
		Mujeres	-	-	1	1	1	-	3



009980169

CLASE 8.^a

País	Edad	Sexo	31 de marzo de 2023							Total general
			Alta Dirección (*)	Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios		
Hungria	>55	Hombres	-	2	1	1	-	10	14	
		Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	
		Total México	-	4	16	67	51	93	231	
	<30	Hombres	-	-	-	20	7	20	47	
		Mujeres	-	-	-	9	9	-	18	
	30-45	Hombres	-	-	9	24	11	39	83	
		Mujeres	-	-	1	16	9	-	26	
	46-55	Hombres	-	1	3	3	4	28	39	
		Mujeres	-	-	1	5	5	-	11	
	>55	Hombres	-	-	3	2	1	26	32	
		Mujeres	-	-	-	6	7	1	14	
Total Hungria			-	1	17	85	53	114	270	

(*) Globalmente considerados como "Directivos".

La reducción generalizada en el número de empleados del Grupo con respecto al ejercicio pasado es motivada por el ejercicio realizado por el Grupo para optimizar y racionalizar la fuerza de trabajo y conseguir una reducción de costes.



009980170

CLASE 8.^a

3.3.1.1. Empleados por tipo de contrato y sexo

A continuación, se detalla la plantilla por tipología de contrato.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo:

País	Contrato	31 de marzo de 2024	31 de marzo de 2023
		Total general	Total general
España	Indefinido	200	212
	Temporal	9	13
	Total España	209	225
México	Indefinido	195	221
	Temporal	15	10
	Total México	210	231
Hungria	Indefinido	240	270
	Temporal	-	-
	Total Hungría	240	270

Número medio de empleados*, distribución de empleados por sexo, tipo de contrato y país:

País	Contrato	2024		
		Hombres	Mujeres	Total general (*)
España	Indefinido	127	81	208
	Temporal	2	-	2
	Total España	129	81	210
México	Indefinido	140	58	198
	Temporal	10	11	21
	Total México	150	69	219
Hungria	Indefinido	194	62	256
	Temporal	-	-	-
	Total Hungría	194	62	256

(*) En el caso de España y Hungría, el número medio de empleados ha sido calculado usando el método equivalente de tiempo completo. Es decir, mediante la división de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial por el número de horas de su período laboral. En cambio, en México, no existen empleados a tiempo parcial. Para México, se ha calculado mediante la media aritmética del total de trabajadores sin tener en cuenta los empleados a tiempo parcial.



009980171

CLASE 8.^a

País	Contrato	2023		
		Hombres	Mujeres	Total general (*)
España	Indefinido	135	86	221
	Temporal	4	-	4
	Total España	139	86	225
México	Indefinido	154	66	220
	Temporal	6	6	12
	Total México	160	72	232
Hungria	Indefinido	187	64	251
	Temporal	-	-	-
	Total Hungría	187	64	251

(*) En el caso de España y Hungría, el número medio de empleados ha sido calculado usando el método equivalente de tiempo completo. Es decir, mediante la división de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial por el número de horas de su período laboral. En cambio, en México, no existen empleados a tiempo parcial. Para México, se ha calculado mediante la media aritmética del total de trabajadores sin tener en cuenta los empleados a tiempo parcial.

Número medio de empleados, distribución de empleados por edad, tipo de contrato y país:

País	Contrato	2024				Total general
		<30	30-45	46-55	>55	
España	Indefinido	19	97	65	27	208
	Temporal	-	-	-	2	2
	Total España	19	97	65	29	210
México	Indefinido	56	95	35	12	198
	Temporal	13	7	1	-	21
	Total México	69	102	36	12	219
Hungria	Indefinido	46	111	52	47	256
	Temporal	-	-	-	-	-
	Total Hungría	46	111	52	47	256



009980172

CLASE 8.^a

2023						
País	Contrato	<30	30-45	46-55	>55	Total general
España	Indefinido	23	113	64	21	221
	Temporal	1	-	-	3	4
	Total España	24	113	64	24	225
México	Indefinido	67	104	36	13	220
	Temporal	8	4	-	-	12
	Total México	75	108	36	13	232
Hungria	Indefinido	56	104	48	43	251
	Temporal	-	-	-	-	-
	Total Hungria	56	104	48	43	251

Podemos observar como el Grupo potencia la contratación estable mediante la creación de puestos indefinidos de trabajo.

A continuación, se detalla el número medio de empleados, distribución de empleados por categoría, tipo de contrato y país:

2024								
País	Contrato	Alta Dirección (*)	Directores/Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	Total general
España	Indefinido	3	3	19	75	19	89	208
	Temporal	-	-	-	-	-	2	2
	Total España	3	3	19	75	19	91	210
México	Indefinido	-	5	17	38	51	87	198
	Temporal	-	1	2	6	10	2	21
	Total México	-	6	19	44	61	89	219
Hungria	Indefinido	-	1	25	76	46	108	256
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-
	Total Hungria	-	1	25	76	46	108	256

(*) Globalmente considerados como "Directivos".



009980173

CLASE 8.^a

2023									
País	Contrato	Alta Dirección (*)	Directores/Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	Total general	
España	Indefinido	3	2	20	80	20	96	221	
	Temporal	-	-	-	2	0	2	4	
	Total España	3	2	20	82	20	98	225	
México	Indefinido	-	4	16	58	48	94	220	
	Temporal	-	-	1	6	5	0	12	
	Total México	-	4	17	64	53	94	232	
Hungria	Indefinido	-	1	18	81	50	101	251	
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-	
	Total Hungria	-	1	18	81	50	101	251	

(*) Globalmente considerados como "Directivos".

3.3.1.2. Empleados por tipo de jornada

A continuación, se detalla la plantilla por tipo de jornada.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

País	Contrato	31 de marzo 2024		31 de marzo 2023	
		Total general	Total general	Total general	Total general
España	Completo	200		213	
	Parcial	9		12	
	Total España	209		225	
México	Completo	210		231	
	Parcial	-		-	
	Total México	210		231	
Hungria	Completo	236		265	
	Parcial	4		5	
	Total Hungria	240		270	



009980174

CLASE 8.^a

Número medio de empleados*, distribución de empleados por sexo, tipo de jornada y país:

		2024		
País	Contrato	Hombres	Mujeres	Total (*) general
España	Completo	127	81	208
	Parcial	2	-	2
	Total España	129	81	210
México	Completo	150	69	219
	Parcial	-	-	-
	Total México	150	69	219
Hungria	Completo	194	59	253
	Parcial	-	3	3
	Total Hungria	194	62	256

(*) En el caso de España y Hungría, el número medio de empleados ha sido calculado usando el método equivalente de tiempo completo. Es decir, mediante la división de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial por el número de horas de su período laboral. En cambio, en México, no existen empleados a tiempo parcial. Para México, se ha calculado mediante la media aritmética del total de trabajadores sin tener en cuenta los empleados a tiempo parcial.

		2023		
País	Contrato	Hombres	Mujeres	Total (*) general
España	Completo	136	86	222
	Parcial	3	-	3
	Total España	139	86	225
México	Completo	160	72	232
	Parcial	-	-	-
	Total México	160	72	232
Hungria	Completo	185	61	246
	Parcial	2	3	5
	Total Hungria	187	64	251

(*) En el caso de España y Hungría, el número medio de empleados ha sido calculado usando el método equivalente de tiempo completo. Es decir, mediante la división de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial por el número de horas de su período laboral. En cambio, en México, no existen empleados a tiempo parcial. Para México, se ha calculado mediante la media aritmética del total de trabajadores sin tener en cuenta los empleados a tiempo parcial.



009980175

CLASE 8.^a

Número medio de empleados, distribución de empleados por edad, tipo de jornada y país:

País	Contrato	2024					Total general
		<30	30-45	46-55	>55		
España	Completo	19	97	65	27	208	
	Parcial	-	-	-	2	2	
	Total España	19	97	65	29	210	
México	Completo	69	102	36	12	219	
	Parcial	-	-	-	-	-	
	Total México	69	102	36	12	219	
Hungria	Completo	46	110	51	46	253	
	Parcial	-	1	1	1	3	
	Total Hungria	46	111	52	47	256	

País	Contrato	2023					Total general
		<30	30-45	46-55	>55		
España	Completo	24	113	64	21	222	
	Parcial	-	-	-	3	3	
	Total España	24	113	64	24	225	
México	Completo	75	108	36	13	232	
	Parcial	-	-	-	-	-	
	Total México	75	108	36	13	232	
Hungria	Completo	56	102	47	41	246	
	Parcial	-	2	1	2	5	
	Total Hungria	56	104	48	43	251	



009980176

CLASE 8.^a

Número medio de empleados, distribución de empleados por categoría, tipo de jornada y país:

País	Contrato	2024							Total general
		Alta Dirección (*)	Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios		
España	Completo	3	3	19	75	19	89	208	
	Parcial	-	-	-	-	-	2	2	
	Total España	3	3	19	75	19	91	210	
México	Completo	-	6	19	44	61	89	219	
	Parcial	-	-	-	-	-	-	-	
	Total México	-	6	19	44	61	89	219	
Hungria	Completo	-	1	25	75	44	108	253	
	Parcial	-	-	-	1	2	-	3	
	Total Hungria	-	1	25	76	46	108	256	

(*) Globalmente considerados como "Directivos".

País	Contrato	2023							Total general
		Alta Dirección (*)	Directores/Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios		
España	Completo	3	2	19	81	20	97	222	
	Parcial	-	-	1	1	-	1	3	
	Total España	3	2	20	82	20	98	225	
México	Completo	-	4	17	64	53	94	232	
	Parcial	-	-	-	-	-	-	-	
	Total México	-	4	17	64	53	94	232	
Hungria	Completo	-	1	18	79	48	100	246	
	Parcial	-	-	-	2	2	1	5	
	Total Hungria	-	1	18	81	50	101	251	

(*) Globalmente considerados como "Directivos".



009980177

CLASE 8.^a

3.3.1.3. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

A continuación, se detalla el número total de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe.

En cuanto a la tasa de rotación³, en España ha habido una tasa del 12,50%, en México del 29,0% y en Hungría del 17,2% (19,34%, 22,4% y 17,5%, respectivamente, en el ejercicio 31 de marzo de 2023).

País	31 de marzo de 2024			31 de marzo de 2023		
	Hombres	Mujeres	Total general	Hombres	Mujeres	Total general
España (*)	-	-	-	18	3	21
México	14	12	26	19	5	24
Hungría	6	6	12	13	5	18

(*) Los despidos del ejercicio cerrado al 31 de marzo de 2023 se destinaron principalmente a la reducción de turnos de trabajo.

País	31 de marzo de 2024					Total general
	<30	30-45	46-55	>55		
España	-	-	-	-	-	-
México	8	16	2	-	-	26
Hungría	1	4	4	3	-	12

País	Alta Dirección (*)	31 de marzo de 2024						Total general
		Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios		
España	-	-	-	-	-	-	-	-
México	-	-	3	7	9	7	-	26
Hungría	-	-	1	2	6	3	-	12

(*) Globalmente considerados como "Directivos".

³ Tasa rotación: número de bajas voluntarias y despidos dividido por el promedio de empleados del año.



009980178

CLASE 8.^a

País	31 de marzo de 2023				Total general
	<30	30-45	46-55	>55	
España	4	6	9	2	21
México	13	10	1	-	24
Hungría	5	5	7	1	18

País	31 de marzo de 2023						
	Alta Dirección (*)	Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	Total general
España	-	-	-	2	-	19	21
México	-	-	1	3	8	12	24
Hungría	-	-	1	3	4	10	18

(*) Globalmente considerados como "Directivos".

3.3.1.4 Remuneraciones medias⁴

La política retributiva del Grupo viene determinada por los rangos salariales establecidos en los convenios de aplicación, por las disposiciones legales de cada país, así como por los acuerdos con los sindicatos del sector.

Para los/las empleados/as del Grupo, la remuneración está compuesta por una retribución fija y una variable. En los puestos que no requieren de cualificación, el importe variable a percibir está basado en objetivos corporativos. En los puestos que requieren de una cualificación, el importe variable a percibir está basado en objetivos corporativos e individuales. El porcentaje a percibir varía en función de la categoría profesional de cada uno de los empleados.

⁴ Las remuneraciones medias de España incluyen todos los empleados contratados durante el año fiscal mientras que en México y Hungría incluyen los empleados al cierre del periodo, teniendo en cuenta el salario teórico de los empleados.



009980179

CLASE 8.^a

A continuación, se detalla la remuneración bruta media por sexo y país:

País	31 de marzo de 2024		31 de marzo de 2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	47.847,26€	45.455,44€	45.089,95€	42.236,15€
México	16.136,81€	13.492,91€	14.370,48€	12.284,73€
Hungría	23.355,77€	22.576,85€	18.938,77 €	18.318,66 €

A continuación, se detalla la remuneración bruta media por edad y país:

País	31 de marzo de 2024				31 de marzo de 2023			
	<30	30-45	46-55	>55	<30	30-45	46-55	>55
España	38.386,56€	46.975,21€	45.142,25€	54.938,11€	36.032,99€	45.362,92€	45.285,19€	43.764,92€
México	10.289,58€	15.228,05€	18.545,15€	34.369,48€	10.188,71€	13.238,70€	19.323,37€	22.572,92€
Hungría (*)	18.595,06€	24.129,93€	27.814,37€	20.751,89€	15.415,78€	20.121,15€	21.281,76€	17.638,27€

(*) Variación anual motivada principalmente por los efectos de la inflación en Hungría y el tipo de cambio florín/euro.

A continuación, se detalla la remuneración bruta media por categoría y país:

País	31 de marzo de 2024				
	Alta Dirección/ Directores / Gerentes (*) (***)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios
España	188.700,91€	70.247,76€	45.517,51€	33.789,18€	36.096,10€
México	77.101,03€	24.679,62€	10.636,73€	11.933,83€	13.359,24€
Hungría	**	50.615,56€	22.095,94€	22.943,09€	16.036,33€

(*) Globalmente considerados como "Directivos". Desde 31 de marzo de 2024, se presenta la información de remuneración bruta conjunta de la Alta Dirección con los Directores/Gerentes. A efectos comparativos, la remuneración media conjunta de las dos categorías a 31 de marzo de 2023 sería 213.698,06 €.

(**) Por cuestiones de privacidad de la información debido al número de personas integrantes de este grupo no se especifica la retribución media.

(***) Tanto en México como en Hungría no hay Alta Dirección, concentrándose ésta en España.

País	31 de marzo de 2023					
	Alta Dirección (*)	Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios
España	246.764,01€	144.108,97€	69.163,51€	43.403,86€	30.730,50€	35.493,54€
México	***	75.784,14€	26.098,13€	10.803,56€	11.542,35€	11.886,93€
Hungría	***	**	47.675,97€	19.258,51€	18.902,82€	13.388,55€

(*) Globalmente considerados como "Directivos".



009980180

CLASE 8.^a

(**) Por cuestiones de privacidad de la información debido al número de personas integrantes de este grupo no se especifica la retribución media.

(***) Tanto en México como en Hungría no hay Alta Dirección, concentrándose ésta en España.

3.3.1.5. Brecha salarial⁵

A continuación, se detalla la brecha salarial en porcentaje del salario bruto por hora de los hombres del Grupo:

País	31 de marzo de 2024					
	Alta Dirección/ Directores / Gerentes (*****)	Mandos Intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	General
España	15,67%	11,51%	13,89%**	14,45%	8,10%***	5,00%
México*****	40,81%	13,58%	4,03%	6,92%	-	16,38%
Hungría	*	10,34%	14,63%	11,47%	-0,80%	3,34%

" " Implica que no hay representación de alguno de los géneros en la categoría y por tanto no se genera brecha.

* Por cuestiones de privacidad de la información debido al número de personas integrantes de este grupo no se especifica la brecha salarial.

** La brecha en Técnicos se explica por la existencia de un número elevado de técnicos (jefes de turno) en su gran mayoría ocupados por hombres que trabajan en sistema de turnos y que cobran complementos funcionales (4º y 5º turnos, noches...) que hacen que el salario se incremente.

*** La brecha en Operarios se debe a que los hombres mayoritariamente tienen horarios en 4º y 5º turno por lo que tienen complementos funcionales como por ejemplo el 4º y 5º turno, la nocturnidad, los festivos abonados... Por otro lado, las mujeres son mayoritariamente analistas que no tienen estos complementos funcionales ya que no trabajan noches ni festivos por lo que la comparativa salarial es muy dispar.

**** Globalmente considerados como "Directivos". Desde 31 de marzo de 2024, se presenta la información de remuneración bruta conjunta de la Alta Dirección con los Directores/Gerentes. A efectos comparativos, la brecha salarial conjunta de las dos categorías a 31 de marzo de 2023 sería 36,55%.

***** La brecha en México se ha ampliado debido a revisiones salariales para la retención de talento con el objeto de igualar condiciones de mercado en posiciones que están siendo principalmente ocupadas por hombres. Se está trabajando para que las salidas de la sociedad mexicana sean reemplazadas con talento femenino siempre que sea posible.

⁵ La brecha salarial se ha calculado en función de la diferencia de retribución media anual de hombres y mujeres respecto a la de los hombres.



009980181

CLASE 8.^a

País	31 de marzo de 2023						
	Alta Dirección (*****)	Directores / Gerentes (*****)	Mandos Intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	General
España	17,56%	32,89%	10,80%	9,12%**	15,94%	8,74%***	6,33%
México*****	-	-	12,57%	10,15%	3,36%	-	14,51%
Hungría	-	*	1,28%	18,41%	9,48%	-3,02%	3,27%

"-“ Implica que no hay representación de alguno de los géneros en la categoría y por tanto no se genera brecha.

* Por cuestiones de privacidad de la información debido al número de personas integrantes de este grupo no se especifica la brecha salarial.

** La brecha en Técnicos se explica por la existencia de un número elevado de técnicos (jefes de turno) en su gran mayoría ocupados por hombres que trabajan en sistema de turnos y que cobran complementos funcionales (4º y 5º turnos, noches...) que hacen que el salario se incremente.

*** La brecha en Operarios se debe a que los hombres mayoritariamente tienen horarios en 4º y 5º turno por lo que tienen complementos funcionales como por ejemplo el 4º y 5º turno, la nocturnidad, los festivos abonados... Por otro lado, las mujeres son mayoritariamente analistas que no tienen estos complementos funcionales ya que no trabajan noches ni festivos por lo que la comparativa salarial es muy dispar.

**** Globalmente considerados como "Directivos".

***** La brecha en México se ha ampliado debido a revisiones salariales para la retención de talento con el objeto de igualar condiciones de mercado en posiciones que están siendo principalmente ocupadas por hombres. Se está trabajando para que las salidas de la sociedad mexicana sean reemplazadas con talento femenino siempre que sea posible.

3.3.1.6. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Tal y como se ha comentado, el Grupo da cumplimiento tanto a los convenios colectivos de aplicación como a la legislación vigente en cada país, trabajando anualmente por una mejora de las condiciones.

Podemos observar que el salario mínimo en el Grupo siempre está por encima del profesional definido en cada uno de los países en los que opera:

País	31 de marzo de 2024			31 de marzo de 2023		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	25.093,61€	15.876,00€	1,58	22.752,00€	14.280,00€	1,59
México	4.439,63€	3.947,02€	1,12	3.964,71€	2.978,14€	1,33
Hungría	11.051,00€	9.314,65€	1,19	10.368,32€	7.973,70€	1,3



009980182

CLASE 8.^a

3.3.1.7. Remuneración media de los consejeros y directivos

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023, los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante no han devengado retribuciones por ningún concepto. Asimismo, no se les ha concedido ningún anticipo o crédito, ni existe ninguna otra obligación concreta, pasada, presente o futura en materia de pensiones o pago de primas de seguro. Por otro lado, en cuanto a la remuneración de los Directivos, por cuestiones de privacidad de la información debido al número de personas integrantes de este grupo, no se especifica la retribución media de la Alta Dirección del Grupo por sexo, únicamente la retribución media total de 265.455,85€ (246.764,01€ durante el ejercicio 2023) y la retribución media total de Directores/Gerentes de España de 131.134,70€ (144.108,97€ durante el ejercicio 2023) y de México de 77.101,03€ (75.784,14€ durante el ejercicio 2023). La retribución media total de Directores/Gerentes en Hungría y la retribución media total de Directores/Gerentes en España y México por sexo no se facilita por cuestiones de privacidad de la información debido al número de personas integrantes de dichas categorías.

3.3.1.8. Medidas de desconexión laboral

El Grupo apuesta por la conciliación de los empleados y mantiene una política de no reuniones virtuales ni presenciales después de las 18:00 ni durante los fines de semana y días festivos.

3.3.1.9. Empleados con discapacidad

El Grupo apuesta por la igualdad y la inclusión entre sus empleados, por ello, dispone de personal con discapacidad integrado en la plantilla. A cierre de ejercicio, el número de empleados con discapacidad, por país, es el siguiente:

País	31 de marzo de 2024	31 de marzo de 2023
	Empleados con discapacidad	Empleados con discapacidad
España	4	4
México (*)	-	1
Hungría	-	-

(*) Reducción debida a que se ha alineado el criterio para considerar los empleados con discapacidad con el criterio del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social).

El Grupo, mediante contratación propia, da cumplimiento a la Ley General de Discapacidad, por la que todas las empresas españolas, cuya plantilla sea superior a los 50 trabajadores, deben tener una "cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad" de un 2% de la plantilla. Además, se sirven de contratación de Centros Especiales de Empleo (CET).



009980183

CLASE 8.^a

3.3.2. Organización del trabajo

3.3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

La jornada de trabajo del Grupo, se establece en los convenios colectivos de aplicación o en la legislación vigente. Durante el ejercicio incluido en este informe, se ha acordado un total de 40 horas semanales de trabajo, divididas en jornadas de hasta 8 horas diarias. Sin embargo, el trabajo puede realizarse en algunos casos a turno medio o en turnos rotativos que puede ser de mañana, tarde o noche, con una pausa de 15 minutos para el descanso (30 minutos en el caso de México). Estos turnos son establecidos a principio de año y pueden ser rotativos para una mejor conciliación de los trabajadores.

3.3.2.2. Número de horas de absentismo

A continuación, pasamos a detallar el número de horas de absentismo y la tasa de absentismo laboral (TAS), por país, del Grupo:

- Número de horas de absentismo:

País	Total 31 de marzo de 2024	Total 31 de marzo de 2023
España	17.016	19.142
México ***	6.224	416
Hungría **	13.240	18.952

** Para el cálculo de las horas de absentismo en Hungría se han tenido en cuenta los fines de semana para dar cumplimiento con la normativa local vigente.

*** La metodología aplicada en 2024 incluye absentismo por incapacidad por riesgo de trabajo, absentismo por enfermedad general y absentismo no justificado, mientras que en 2023 únicamente incluía absentismo no justificado.

- Tasa de absentismo laboral (TAS) por región y sexo:

País	31 de marzo de 2024			31 de marzo de 2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	0,93%	3,22%	4,15%	2,25%	2,07%	4,32%
México	1,68%	1,01%	1,47%	0,02 %	0,09%	0,06%
Hungría	2,40%	2,50%	2,50%	2,50%	3,78%	3,45 %



009980184

CLASE 8.^a

3.3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Con el fin de que los empleados del Grupo puedan conciliar mejor la vida laboral con la personal, en aquellos puestos que es posible, se ha establecido flexibilidad horaria en relación con las horas de entrada y salida del trabajo y el teletrabajo.

Por otra parte, todos los empleados disponen de permisos de maternidad/paternidad, matrimonio, fallecimiento, atención de enfermedades y el 100% de las personas acogidas a este tipo de permisos son acogidas a su vuelta, siempre que así lo deseen.

España	31 de marzo de 2024		31 de marzo de 2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	3	2	6	3
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	3	2	6	3

México	31 de marzo de 2024		31 de marzo de 2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	3	-	-	2
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	3	-	-	2

Hungria	31 de marzo de 2024		31 de marzo de 2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	-	8	-	6
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	-	8	-	6

3.3.3. Seguridad y Salud

El Grupo identifica todas aquellas actividades y operaciones relacionadas con los aspectos de seguridad y salud, que necesitan un control para que pueda asegurarse que se llevan a cabo bajo condiciones que satisfacen los requisitos establecidos.

Este control se asegura a través del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en todos los proyectos, trabajos, metodicas, análisis e instrucciones que generen o puedan generar aspectos significativos relacionados con la Seguridad y la Salud, asegurando además una



009980185

CLASE 8.^a

mejora continua. En el sistema no solo se contemplan aspectos relacionados directamente con los empleados, sino que también se incluyen requisitos aplicables a proveedores y contratistas.

Dentro de los ámbitos de control operacional, se incluye:

- Control de cambios, que recoge aspectos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente relativos a nuevas instalaciones, a la modificación de instalaciones, cambios en los procesos y al control de la seguridad de los procesos.
- Mantenimiento de equipos e instalaciones.
- Seguridad en trabajos con riesgo de atmósferas explosivas.
- Permisos de Trabajo Especiales para realizar aquellos trabajos que son considerados de riesgo para la seguridad y la salud de las personas.
- Presencia de recursos preventivos en sucesos anormales de la actividad habitual o en actividades no habituales.
- Equipos de Protección Personal (EPP).
- Seguridad del producto. El Grupo dispone de procedimientos de comunicación interna y externa en referencia a los riesgos inherentes a cada una de las sustancias y mezclas que pueden ser manipulados tanto en los distintos centros productivos como en las instalaciones del cliente.
- Protección física de las instalaciones, garantizada mediante la asignación de medios y recursos físicos y organizativos.
- Seguridad en las Obras de Construcción.

La modalidad preventiva adoptada en cada país se adapta a la normativa reguladora. En la planta de Sant Celoni hay un **Servicio de Prevención Ajeno** que asume las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y de Vigilancia de la Salud. Tanto en México como en Hungría disponen de equipos internos de seguridad y salud, en función del asunto a tratar este se abarca con recursos internos o bien se externaliza con el objeto de dar cumplimiento a la normativa interna y la legislación del país.

En España todas las nuevas incorporaciones deben realizar obligatoriamente una revisión médica inicial a través del servicio externalizado de vigilancia de la salud para conocer si la persona trabajadora es apta según la evaluación de riesgos del puesto de trabajo o bien es necesario adaptar el puesto a las limitaciones de dicha persona.

Por otro lado, se ofrece a los empleados una revisión médica anual totalmente subvencionada por la empresa en horario laboral.

Cabe destacar que, Uquia recibió un "Accesit Special" de los Premios MC Mutual "Antonio Baró" en noviembre de 2023. Este premio distingue a las organizaciones que desarrollan políticas eficaces que



009980186

CLASE 8.^a

mejoran las condiciones de trabajo y la salud laboral de sus empleados y van más allá del estricto cumplimiento normativo.

El bajo nivel de accidentabilidad, las acciones formativas de prevención realizadas tanto físicas, como acciones orientadas a la mejora de la salud mental (mindfulness, yoga, ...), y la implantación de políticas de conciliación familiar (teletrabajo, flexibilidad horaria, entre otras) han contribuido a obtener dicho reconocimiento.

En la siguiente tabla se muestran los índices relativos a accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en el periodo objeto del informe, así como el índice de frecuencia⁶ y el índice de gravedad⁷, por país:

España	31 de marzo de 2024		31 de marzo de 2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes con baja	7	-	3	1
Número de accidentes sin baja	4	-	3	1
Accidentes in itinere	-	-	-	-
Índice de frecuencia	17,57	-	10,98	6,29
Índice de gravedad	0,16	-	0,08	0,01
Enfermedades profesionales	-	-	-	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

México	31 de marzo de 2024		31 de marzo de 2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes con baja	2	-	2	-
Número de accidentes sin baja	5	2	10	1
Accidentes in itinere	1	-	-	-
Índice de frecuencia	6,89	-	5,77	-
Índice de gravedad	0,48	-	0,35	-
Enfermedades profesionales	-	-	-	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

⁶ Índice de frecuencia: (N.º accidentes con baja/Horas teóricas trabajadas) *1000000

⁷ Índice gravedad: (N.º días perdidos/ Horas teóricas trabajadas) *1000



009980187

CLASE 8.^a

Hungría	31 de marzo de 2024		31 de marzo de 2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes con baja	2	-	6	-
Número de accidentes sin baja	3	2	2	1
Accidentes in itinere	1	-	-	-
Índice de frecuencia	5,11	-	18,07	-
Índice de gravedad	0,18	-	0,42	-
Enfermedades profesionales	-	-	-	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

En el caso de las actividades realizadas en las plantas ubicadas en España y Hungría, el principal tipo de accidente laboral es el correspondiente a manipulaciones de producto químico, sobreesfuerzos, golpes y caídas.

3.3.4. Relaciones Sociales

El Grupo cuenta con un **Comité de Empresa** en cada uno de los países, y con un **Comité de Seguridad y Salud** y una delegada de prevención en España, así como una **Comisión de Seguridad e Higiene** en México⁸.

Por otra parte, en España, el número de personas que configuran el Comité de Seguridad y Salud, durante el año objeto del presente informe es de 6 personas en lo que respecta a la planta de Sant Celoni. En cuanto a las oficinas de Barcelona, existe una delegada de prevención.

Durante este periodo se han mantenido dos reuniones en total, de forma trimestral, donde se han tratado temas como la accidentalidad, la planificación preventiva y su seguimiento, plan de autoprotección, simulacros de emergencia y la consulta de acciones preventivas asociadas a futuros cambios y nuevos proyectos.

En México por su parte, el número de personas que configuran la Comisión de Seguridad e Higiene, para el periodo de análisis ha sido de 12, 6 de ellos representado a los trabajadores y los otros 6 representando a la empresa. La Comisión ejecutó 4 recorridos de verificación durante el año. Cada recorrido de verificación fue acompañado de una reunión de seguimiento, algunos de los temas tratados en las mismas han sido las condiciones laborales y de seguridad de los empleados.

⁸ Hungría no dispone de Comité de empresa ni de Comisión de Seguridad y Salud.



009980188

CLASE 8.^a

El 100% de los empleados del Grupo en España (tanto en este ejercicio como en el anterior) trabajan con condiciones laborales y de seguridad y salud reguladas por el Convenio Colectivo de la Industria Química, firmado en 2021, y por el Estatuto de los Trabajadores. Las condiciones laborales y de seguridad y salud de los empleados de la filial mexicana se regulan por el Contrato Colectivo de Trabajo firmado en 2022. El 41% de los empleados están cubiertos por dicho Convenio. En cuanto a los empleados de la filial húngara, la legislación local establece que les es de aplicación la ley laboral general, no siendo de aplicación ningún Convenio.

En cuanto a los comités de Empresa, la planta de Sant Celoni cuenta con un comité con 9 representantes y Barcelona cuenta con 3 delegados de personal.

Desde el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2023, la sociedad española promueve anualmente el proyecto denominado “*Do it good, do it better*” cuya misión es dotar de una herramienta y un sistema que permita a la compañía recoger todas aquellas ideas de empleados orientadas a mejorar aspectos claves para la organización (ESG, compliance, seguridad y sostenibilidad, calidad y costes) preferiblemente sin coste o con un coste mínimo por parte de todas las personas trabajadoras de Uquifa.

La sociedad húngara cuenta con tablones físicos de HSSE por toda la empresa. Estos tablones sirven como un medio de consulta general, proveyendo a los empleados de un espacio visible para tratar asuntos relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente. Los empleados pueden utilizar estos tablones para compartir sus opiniones, sugerencias y preocupaciones sobre diversos temas de HSSE.

Adicionalmente, la sociedad húngara publica regularmente artículos relacionados con HSSE. Estos artículos sirven como una fuente valiosa de información para los empleados, manteniéndolos al día sobre nuevas prácticas, políticas e iniciativas en materia de HSSE.

Durante 2023, se han puesto en marcha dos nuevas iniciativas para la promoción del compromiso en materia HSSE en Hungría: en primer lugar, se introdujo un buzón de ideas de HSSE físico y otro online, el cual proporciona a los empleados un canal específico para aportar sus ideas innovadoras, sugerencias y soluciones y, en segundo lugar, se organizan sesiones de trabajo abiertas en las cuales los empleados pueden participar libremente en debates, pedir aclaraciones, formular preguntas o compartir sus preocupaciones en la materia.



009980189

CLASE 8.^a

3.3.5. Formación

El Grupo confiere una gran importancia a la formación de todos sus empleados, poniendo foco en el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y aptitudes, así como en la seguridad y calidad, hecho que permite desarrollar sus productos con altos estándares de calidad.

En línea con este compromiso, el Grupo ha desarrollado durante el periodo objeto del informe, una serie de formaciones en distintos ámbitos:

- Área de calidad:
 - Curso en buenas prácticas de fabricación de fármacos
 - Prevención de contaminación cruzada
 - Gestión OOS/OOT
 - Evaluación de muestras y riesgos
 - Acuerdos de calidad
- Área de I+D
 - Elaboración y aislamiento de productos
 - Entrega de muestras
- Área de seguridad:
 - Gestión de emergencias
 - Carretilleros
 - DEA
 - Primeros auxilios
- Área de operaciones
 - Planificación y programación de producción
 - Reglamento Almacenamiento de Productos Químicos (APQ)
 - Gestión de materiales peligrosos
 - Transferencia de métodos analíticos
 - Metodología LEAN
- Área de recursos humanos
 - *Talent acquisition*
 - *People Analytics*
- Área de Compliance
 - Sesión en materia de acoso, derechos humanos, igualdad y diversidad



009980190

CLASE 8.^a

En la siguiente tabla se observa la cantidad de horas de formación impartidas durante el ejercicio, por categoría y país:

31 de marzo de 2024						
País	Alta Dirección (*)	Directores/ Gerentes (*)	Mandos Intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios
España	3	46	471	1.109	81	408
México (**)	-	63	153	369	549	756
Hungría	-	-	840	1.837	1.306	409

(*) Globalmente considerados como "Directivos".

(**) Incluye formación impartida a nivel externo e interno.

31 de marzo de 2023						
País	Alta Dirección (*)	Directores/ Gerentes (*)	Mandos Intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios
España	-	8	138	636	16	691
México (**)	-	51	174	734	623	1.179
Hungría (**)	-	29	361	926	326	1.178

(*) Globalmente considerados como "Directivos".

(**) Incluye formación impartida a nivel externo e interno.

El aumento en las horas de formación de España es motivado por la adaptación de la compañía a las normativas SEVESO en seguridad. En cuanto a la sociedad mexicana, se observa una reducción a consecuencia del esfuerzo de optimización de costes realizado durante el ejercicio.

3.3.6. Igualdad

En el Grupo Uquifa promovemos la igualdad, diversidad e inclusión, motivo por el cual todas las políticas, procedimientos y planes y protocolos del Grupo tienen como objetivo garantizar que ninguna persona pueda ser discriminada en virtud de su etnia o color de piel, edad, género, físico, orientación sexual, creencias políticas y religiosas, afiliación sindical, discapacidad física, psicosocial, sensorial, cognitiva, o cualquier otro tipo de necesidad especial, condición médica, estado civil u origen socioeconómico.

Cabe destacar, que Uquifa España tiene implementado un Plan de Igualdad que refleja claramente este compromiso con la igualdad y el respeto a la diversidad. Igualmente, en él se detallan todas las acciones y medidas que se impulsan desde la compañía en esta materia.



009980191

CLASE 8.^a

El diseño, implementación, desarrollo, evaluación y supervisión del Plan ha sido confiado a la Comisión de Igualdad, formada a partes iguales por representantes de igualdad de cada uno de los Comités de empresa o delegados de personal de Sant Celoni y Barcelona, además de un representante del departamento de recursos humanos y la función de Compliance.



Actualmente la plantilla cuenta con un 68% de hombres y un 32% de mujeres (69% de hombres y 31% de mujeres a 31 de marzo de 2023).

Las personas son valoradas por el valor que aportan al Grupo. En ese sentido, se promueve la igualdad y la diversidad a través de diferentes herramientas:

- Plan de Igualdad reitera el firme compromiso de la Compañía y del Comité de Dirección con la igualdad y el respeto a la diversidad y ha sido aprobado por la Dirección y por los Comités, que además lo revisan anualmente.

Este Plan de igualdad ha sido realizado con el fin de evaluar la situación actual en materia de igualdad en diversos ámbitos como, la cultura y gestión organizativa, las condiciones laborales, el acceso a la organización, la formación, la promoción y desarrollo profesional, la retribución, el tiempo de trabajo, la comunicación no sexista, la salud laboral y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. En base a ésta, se fijan unos objetivos y acciones a realizar en corto, medio o largo plazo que permitan mejorar y/o consolidar dicha situación.

El Plan de Igualdad de la sociedad española busca:

- Hacer de las políticas de Igualdad de Oportunidades un eje transversal en la Gestión Ética y en la Responsabilidad Social de la Empresa.
- Garantizar que se cumplen los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción, evaluación y compensación, los mecanismos de retención y, de ser necesario, el proceso disciplinario.
- Mejorar las condiciones laborales en la empresa desde una perspectiva de igualdad.



009980192

CLASE 8.^a

- Mejorar las medidas de conciliación desarrolladas en la empresa.
- Desarrollar el uso del lenguaje no sexista en la empresa.
- Desarrollar la prevención del acoso sexual y los riesgos laborales por razones de sexo.

La Comisión de Igualdad se reúne periódicamente para realizar un seguimiento de los objetivos y acciones establecidas en el Plan de Igualdad y proponer nuevos retos.

En línea con los objetivos de fomentar y avanzar en la cultura de igualdad y no discriminación en la compañía, así como, la formación al personal, durante el año 2023, se integró dentro del programa de *Onboarding* de la sociedad española una formación en materia de igualdad, diversidad y responsabilidad social individual que sirve para concienciar a las nuevas incorporaciones sobre los valores que quiere promover la compañía.

El departamento de Recursos Humanos ha publicado una guía de maternidad y paternidad en el Portal del Empleado para recopilar los derechos de los trabajadores ante esta situación, así como informar de las ayudas que la empresa otorga.

En diciembre 2022, Uquia España firmó la Carta de Diversidad por la cual la compañía declaraba respetar la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y no discriminación y asumir el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.

Como parte de las acciones impulsadas en materia de igualdad para consolidar ésta como una parte esencial de la cultura corporativa, el día internacional de la mujer, 8 de marzo, se realizó una comunicación externa en la red social LinkedIn, la cual honraba la contribución de todas las mujeres que formaron y forman parte del Equipo de Uquia.

La compañía es muy consciente de que la igualdad de género sigue siendo una aspiración global y que está comprometida a apoyar y ese mismo día obsequió a todo el personal de la sociedad española con una caja de bombones de chocolate con mucho significado. En ella se mostró la representación actual de mujeres por área de responsabilidad, alcanzando en España el 40% de la plantilla total y el 50% en posiciones de Dirección y Manager.





009980193

CLASE 8.^a

- Convenios colectivos de aplicación.
- Plan de comunicación. El Grupo cuenta con diferentes vías para comunicar, difundir y concienciar en temas de igualdad como el mail de empresa, los tablones de anuncios ubicados físicamente en fábrica y oficinas, así como el tablón virtual del espacio del empleado.
- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (únicamente en la sociedad española). El documento pone de manifiesto el rechazo por parte de la Dirección General del Grupo ante situaciones de acoso laboral y por razones de sexo, así como establece las medidas de actuación, y provee al personal de los canales adecuados para poder comunicar cualquier caso que pudiera ocurrir en el seno de la organización, para que pueda ser conocido por la empresa y gestionado adecuadamente, incluyendo la imposición de medidas disciplinarias ante los casos demostrados en esta práctica.

4. *Información sobre el respeto de los derechos humanos*

4.1. *Política de la compañía*

El Grupo está firmemente comprometido con la defensa, protección y promoción de los derechos humanos. Por ello, se han elaborado diversas políticas y documentos de buenas prácticas que guían la conducta de las personas y las actividades del Grupo para proteger, remediar y respetar los Derechos Humanos. Adicionalmente, siendo conscientes del impacto real que generan nuestras actividades sobre nuestros grupos de interés (clientes, proveedores, empleados, socios, comunidades locales, accionistas, así como sobre la sociedad en general), desde Uquifa se asume un fiel compromiso con la protección de los derechos humanos, siguiendo los principios rectores establecidos por las Naciones Unidas.

Es esta línea, el Grupo fomenta un clima de absoluto respeto a la dignidad de todos con los actores con los que se relaciona y se compromete con éstos a:

- Promover el principio y el derecho de *libre asociación, negociación colectiva, y libertad sindical* a través de la configuración del Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud en España y del Convenio Colectivo de trabajo de México en el que se reconoce el Sindicato como representante de los intereses de los trabajadores, así como mediante la creación de una Comisión de calidad, productividad y Concienciación Ecológica y la Comisión de Seguridad e higiene.
- Velar por cumplir con las leyes nacionales relacionadas con la protección de los derechos humanos en los diferentes países donde están ubicadas las sedes (España, México y Hungría) a través del cumplimiento de la legislación relativa a la contratación en cada país que exige la *eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil*. En este sentido, el Grupo promueve que en ningún caso se impondrán condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen,



009980194

CLASE 8.^a

supriman o restrinjan los derechos como trabajadores/as del personal, reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales.

- Rechazar y prohibir toda suerte de discriminación, acoso o trato inapropiado por razón de género, raza, color, nacionalidad, credo, religión, opinión política, filiación, edad, orientación sexual, estado, incapacidad, minusvalía y demás situaciones protegidas por el derecho, tanto respecto a los empleados, directivos y administradores, como a los clientes, usuarios, y proveedores.
- Fomentar un respeto a la necesaria conciliación entre las exigencias de la vida personal y las del trabajo de las personas que integran las sociedades del Grupo. Asimismo, promover un entorno de trabajo agradable e inclusivo que facilite la flexibilidad horaria y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos los empleados, con el principal objetivo de mejorar la calidad de vida de la plantilla y los niveles de eficiencia.
- Proteger el derecho a la intimidad del personal mediante el cumplimiento escrupuloso de toda la normativa de protección de datos de carácter personal que le sea de aplicación, con especial cuidado en la protección de los datos considerados como sensibles o que deben ser especialmente protegidos.
- Proporcionar un entorno de trabajo seguro y establecer unas condiciones de trabajo donde todas las personas son tratadas con respeto y dignidad. Adicionalmente, impulsar la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas en materia de prevención de riesgos laborales, establecidas en la legislación vigente de cada país en el que opera.
- Promover un ambiente de trabajo libre de acoso, intimidación y conductas ofensivas o improprias, incluyendo propuestas o sugerencias sexuales, bromas y conversaciones ofensivas, material gráfico y demás acciones que puedan ofender a la dignidad de la persona.
- Fomentar el respeto a la diversidad en todos los campos, sean en el empleo, la formación o la promoción.
- Realizar acciones de comunicación y concienciación en días o momentos señalados, de los principios básicos y directrices internas relativas a los Derechos Humanos. En este sentido, la sociedad española destaca su compromiso de comunicar los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a los empleados de varias maneras, como por ejemplo a través del Código de Ética de obligado cumplimiento para la plantilla.

Por último y en relación con el principio de la *eliminación de la discriminación* en materia de empleo, como ya se ha mencionado anteriormente en el presente informe, cada sociedad del Grupo vela por



009980195

CLASE 8.^a

la igualdad en todos los procesos a lo largo de la relación laboral entre el Grupo y cada persona que forma parte de su personal.

Con este fin, en el Grupo Uquifa se ha desarrollado una Política Corporativa de Derechos Humanos que se basa en normas y principios internacionalmente reconocidos sobre los derechos humanos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, incluyendo aquellos comprendidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Asimismo, en el continuo afán por mejorar la vida de las personas, el Grupo extiende su compromiso ético a través de la aplicación del Código de Conducta de Terceros, que exige que todos los miembros de su cadena de valor cumplan con las máximas exigencias en cuanto a derechos sociales e igualdad de los trabajadores, ética empresarial y responsabilidad sostenible y medio ambiental.

Asimismo, la Compañía opera bajo el cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Estos convenios aluden al derecho de los empleados a asociarse con cualquier grupo siempre que no vulnere la legislación o reglamentos en materia laboral.

4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

El Grupo, por su actividad y ubicaciones, no ha detectado riesgos significativos relativos a la vulneración de los derechos humanos en las actividades directas del Grupo. Aun así, dispone de un sistema transparente para informar confidencialmente y abordar los posibles impactos en los derechos humanos sin temor a represalias contra el informante.

Por otro lado, durante este ejercicio fiscal y el anterior, no se ha recibido ninguna comunicación a través del Canal Ético, ni se ha tenido constancia por otras vías, que ninguna sociedad del grupo haya incurrido en ninguna vulneración de derechos humanos en el desarrollo de sus actividades empresariales.

5. Ética, cumplimiento e información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Políticas de la compañía

Con el objetivo de prevenir y actuar ante posibles casos de corrupción y soborno, así como con el fin de desarrollar su negocio de una manera responsable, el Grupo cuenta con un Programa de prevención y *Compliance* penal, el cual define los procedimientos de prevención, detección y respuesta frente a posibles conductas delictivas aplicables a las personas jurídicas, todo ello a través de actuaciones y controles que las sociedades del Grupo ponen en marcha para reducir el riesgo de su eventual comisión.



009980196

CLASE 8.^a

En España se cuenta con un Programa de prevención y *Compliance* penal, cuyo objetivo es garantizar que en la compañía se ejercen los deberes de supervisión, vigilancia y control sobre la plantilla y miembros de la Dirección, así como prevenir posibles conductas no ajustadas a la normativa que resulte de aplicación o a la ética y al buen gobierno que deben regir toda actuación empresarial.

El Grupo se apoya en una serie de políticas y elementos que conforman el Programa de prevención y *Compliance* penal y que establecen el compromiso de éste de garantizar la gestión ética de su negocio, respetando todas las leyes anticorrupción y antisoborno de los países en los que opera:

1. El Código Ético y de Conducta.
2. El Código de Conducta de Terceros.
3. La Política Antisoborno, Anticorrupción y Conflictos de interés.
4. La Política Corporativa de *Compliance* Penal.
5. El Comité de Ética.
6. El Canal Ético.

Esto conlleva, entre otros aspectos, la prohibición de involucrarse en actos de cohecho, tráfico de influencias entrega y/o recibo de regalos, ventajas u otros beneficios. Esta Política aplica a todos los administradores, personal directivo y resto de plantilla del Grupo Uquifa y a sus operaciones a nivel mundial, incluidas sus filiales, así como terceros.

El Grupo está firmemente comprometido en llevar a cabo negocios y relaciones en cualquier país y jurisdicción con integridad y de manera ética y honesta implementando y aplicando sistemas para garantizar la prevención del soborno y corrupción, motivo por el cual el Grupo muestra una actitud de **tolerancia cero** con todos los actos y prácticas de corrupción, o práctica de tráfico de influencias, en cualesquiera de sus formas.

Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta del Grupo Uquifa es el instrumento principal del Programa de prevención y *Compliance* penal. Éste contiene los principios generales de actuación, los valores corporativos, los compromisos y responsabilidad éticas que todos los integrantes del Grupo Uquifa deben asumir y cumplir, así como un compromiso de la Dirección General en cuanto al cumplimiento de dichos estándares éticos y normativos. El Código de Ética y Conducta es aplicable a todos los empleados/as de la compañía indistintamente de la sociedad en la que se encuentren ubicados.

El propio Código de Ética y Conducta del Grupo establece como compromisos y conductas, entre otras, el respeto a la legalidad, la prevención del soborno y corrupción y conflictos de interés, el soporte a la comunidad, donaciones y patrocinios y la fiabilidad de la información económica. Y, la



009980197

CLASE 8.^a

Política Antisoborno, Anticorrupción y conflictos de interés establece y desarrolla los principales principios y conductas esperadas de cómo deben implementarse con el fin de promover decisiones transparentes e imparciales a la hora de interactuar en cualquier transacción comercial, así como para prevenir y manejar los conflictos de interés.

En este sentido, el Grupo se compromete a cumplir con toda la normativa en materia sobre la lucha contra la corrupción y prevención del soborno mediante un seguimiento estricto de las novedades en legislativas en dichas materias y como parte del compromiso ético con los grupos de interés.

Comité de Compliance

El Comité de Compliance es el órgano interno de control que desarrolla y supervisa la correcta aplicación del Programa de prevención y Compliance penal, dispone de autonomía en cuanto a la adopción de medidas vinculadas con la supervisión de dicho modelo, reportando directamente al órgano de administración. Es un órgano colegiado e independiente, que se reúne de forma periódica y que está integrado por responsables de los departamentos de Procurement, Finanzas, Recursos Humanos, Control de Calidad, HSE y Compliance.

Las funciones concretas y la composición se regulan en el Reglamento del Comité de Compliance.

Formaciones en materia de Compliance

Desde el Grupo Uquifa se considera clave la comunicación constante y la formación continuada a los empleados/as puesto que son el músculo para reforzar la importancia de mantener, en el trabajo diario, un comportamiento ético y de conformidad a la normativa vigente aplicable.

Durante el año 2023, se han realizado formaciones en materia de ética y cumplimiento en formato presencial en los diferentes centros de Uquifa en España. Se ha formado un 85% de los trabajadores.

Durante el 2024, se prevé realizar formaciones específicas en materia de Compliance adaptadas a las responsabilidades específicas: directores, managers y resto de empleados/as.

5.2. Regalos, invitaciones y hospitalidades

La entrega o recepción de regalos, invitaciones o muestras de hospitalidad está estrictamente regulada.

En este sentido, el Código de Ética y Conducta del Grupo recoge los siguientes compromisos en materia de prevención de la corrupción y el soborno:



009980198

CLASE 8.^a

- Ningún empleado/a debe dar dinero o cualquier regalo ilegal o de valor significativo a un cliente o funcionario, al igual que no se pueden prestar servicios que se puedan considerar como sobornos.
- Cada grupo de la compañía tendrá que evitar prácticas con el objetivo de incrementar las ventas por cualquier medio que no sea el de los esfuerzos legítimos de marketing.
- La información recibida por los empleados/as durante el curso de las relaciones comerciales no se utilizará como beneficio personal o cualquier otro propósito a excepción del motivo por el cual se ha proporcionado.
- En negociaciones con terceras partes, cualquier interés personal del empleado/a o del de un miembro de su familia deberá ser revelado.
- Recibir regalos o favores por parte de los empleados/as puede verse como un incentivo impropio para ofrecer alguna concesión a cambio. Por este motivo, se deben respetar los siguientes principios:
 - a. Los regalos o favores no pueden ser solicitados directa o indirectamente.
 - b. Nunca deben aceptarse regalos de dinero.
 - c. Los pequeños detalles y la hospitalidad razonable pueden aceptarse siempre y cuando no suponga que el receptor sienta cualquier tipo de obligación, no sea malinterpretado y puedan ser correspondidos a un mismo nivel.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código de Ética y Conducta, la Política Antisoborno, Anticorrupción y conflictos de interés establece como **premisa general**, que en el Grupo no se pueden ofrecer ni aceptar, regalos, hospitalidades e invitaciones, durante el ejercicio de las actividades profesionales, ni directa ni indirectamente a/de terceros, ya sean del sector público o del sector privado, puesto que pueden suscitar situaciones embarazosas e incluso llegar a verse como un incentivo impropio para ofrecer alguna concesión a cambio.

No obstante, dado que las atenciones en forma de regalos son una práctica común en las relaciones comerciales, la realización o la aceptación de regalos de un valor de hasta 65€, o el equivalente en otra divisa local en términos nominales y de razonabilidad, sí está permitida, al considerarse éstos como razonables y aceptables, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Se permita por la Ley y Códigos sectoriales aplicables;
- Se pueda atribuir a un acto de cortesía, comercial o a usos y costumbres socialmente aceptables, de común práctica local;



009980199

CLASE 8.^a

- No estén condicionados a la obtención de un resultado ni sean consecuencia de un acto o decisión adoptada por la persona destinataria;
- No puedan dar la imagen de pérdida de independencia e imparcialidad en las relaciones comerciales con nuestros diversos grupos de interés.

En cualquier caso, los obsequios en forma de dinero metálico quedan expresamente prohibidos.

La realización excepcional de regalos por encima del importe permitido debe ser informada, discutida y debidamente aprobada por la Dirección Ejecutiva.

5.3. Gestión de conflictos de interés

El Grupo basa su consideración de conflicto de intereses en un enfoque amplio que comprende el conflicto de interés real y el potencial.

Además, se formalizan los siguientes compromisos relativos a los **conflictos de interés** que podrían relacionarse con la prevención de la corrupción y el soborno:

- Las decisiones en materia de contratación de personal no podrán verse influidas por intereses individuales o relaciones personales.
- Las relaciones de negocios con terceras personas deberán basarse en criterios objetivos, tales como la calidad, el precio, el nivel tecnológico, o la confianza.
- Los jefes y gerentes no pueden abusar de su autoridad aprovechando los servicios de los/las empleados/as de Uquia para fines personales.
- Adicionalmente, el Grupo dispone de un Código de Ética y Conducta básico el cual incluye también entre sus pautas de conducta el rechazo a los conflictos de interés y la prohibición de los pagos indebidos o sobornos.

El Grupo, busca prevenir tanto la corrupción y el soborno que pudiera entenderse que deriva en un beneficio para el Grupo, y que por lo tanto pudiera implicar una imputación del Grupo en un procedimiento penal por la comisión de un delito (en España, un delito penal tipificado) como la corrupción y el soborno que pudiera suponer una pérdida o un perjuicio para el Grupo.

5.4. Otras medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Entre las medidas específicas que el Grupo adopta para prevenir la corrupción, el soborno y los conflictos de interés se encuentra la firma de dos documentos elaborados por parte del departamento de *Compliance*: (i), compromiso explícito de cumplimiento de la Política de *Compliance* Corporativa de *Compliance* Penal y del Sistema de Gestión de *Compliance* Penal del Grupo Uquia, que incluye el



009980200

CLASE 8.^a

Código de Ética y Conducta y Política Antisoborno, Anticorrupción y Conflictos de interés y los controles y procedimientos preventivos existentes y, por otro lado, (ii) declaración anual de ausencia de Conflictos de Interés.

El Grupo también pone a disposición de su plantilla el Canal Ético a través del cual se pueden realizar consultas y denuncias relacionadas con la vulneración de normativa antisoborno, anticorrupción y conflictos de interés, así como denuncias de incumplimientos sobre otros aspectos relacionados con sus políticas y normas de *Compliance*.

En este punto, cabe mencionar que durante el ejercicio no se han recibido denuncias a través del Canal Ético en materia de corrupción y soborno de las sociedades española, mexicana y húngara.

Aportaciones a fundaciones

Durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2024, la sociedad española ha realizado una aportación a la Fundación Privada IQS por importe de 6.000 euros, una donación de 450 euros a la Fundació Privada Pro-Disminuïts Psíquics Finestrelles y 1.000 euros a la Fundació Privada Oncolliga Girona.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2023, la sociedad española realizó una aportación a la Fundación Privada IQS por importe de 6.000 euros y una donación en especie de 5 impresoras profesionales a la Fundación REIR valorada en 600 euros.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2024, la sociedad húngara ha realizado una contribución de 524,59 euros a la *Hungarian Chemical Society* para apoyar la participación de estudiantes de químicas en los Juegos Olímpicos para estudiantes internacionales. Además, ha realizado una donación de 655 euros a la Universidad de Szeged para los premios *National Scientific Student Competition*. La organización a la que se realiza la donación es Szegedi TTK Öregdiák Alapítvány. Durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2023, la sociedad húngara no realizó aportaciones a fundaciones.

En México no se han realizado aportaciones por este concepto durante el periodo objeto de análisis en el presente informe, ni durante el periodo anterior.

6. *Información sobre la sociedad*

6.1. *Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible*

El Grupo cree que una de las claves del éxito sostenible es actuar siempre dentro de la ley mediante el cumplimiento de todos los principios éticos de la sociedad actual.

Dicha actuación se resume en una serie de principios que explicamos a continuación:



009980201

CLASE 8.^a

- Evitar la corrupción en todos los niveles.
- Impulsar el desarrollo sostenible del medio ambiente en los productos, respetando la salud de las personas.
- Seguir de forma transparente todas la regulaciones fiscales y contables.
- Proteger el resultado del trabajo del Grupo y respetar el derecho de terceros.
- Cooperar con los auditores nacionales e internacionales.
- Respetar y cumplir las leyes.
- Cumplir con el derecho internacional.
- Ofrecer al personal del Grupo un buen ambiente de trabajo basado en el respeto y evitando la discriminación.
- Evitar conflictos de intereses mediante la mediación, con el fin de superar los intereses personales y corporativos.

Por otra parte, el Grupo desea crear un impacto positivo en la sociedad en la que opera, contribuyendo a su desarrollo social y económico, mediante diferentes actuaciones:

- Certificación Empresa Responsable enEspaña
- Contratación de talento local
- Contratación de proveedores locales
- Programas de prácticas para el desarrollo de jóvenes profesionales
- Donaciones:
 - Fundación privada empresas IQS
 - Fundació Privada Pro-Disminuïts Psíquics Finestrelles
 - Fundació Privada Oncolliga Girona
 - Hungarian Chemical Society
 - Szegedi TTK Öregdiák Alapítvány
- Acciones de asociación y patrocinio
 - FEDEQUIM (España)
 - CEFIC (España)
 - AFAQUIM (España)
 - COASHIQ (España)
 - RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS (España)
 - PROCIVAC (México)
 - Cámara empresarial India-México (México)
 - Hungarian Chemical Industry Association (Hungria)
 - Hungarian Biotechnology Association (Hungary)
 - Wellbeing Association (Hungary)
 - Joint Venture Association (Hungary)



009980202

CLASE 8.^a

En 2023 la sociedad española, en colaboración con MC Mutual, inició un proyecto a 3 años para obtener la certificación de **Empresa Saludable** a través del INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Para ello, se lanzó el proyecto "*Health for a better life*" con objetivo de mejorar la salud y bienestar de todos/as los integrantes de la organización y se creó un comité compuesto por tres personas del departamento de Recursos Humanos, *Compliance* y una delegada de personal.

Como punto de partida y para conocer los hábitos de nuestros empleados en los tres principales ejes de salud (actividad física y hábitos posturales, bienestar emocional y alimentación saludable) se envió un cuestionario denominado "*Health Metter*" en colaboración con MC Mutual.

En base a los resultados obtenidos, se concluyeron tres ámbitos de acción y se estableció un cronograma para 2024:

- ALIMENTACION SALUDABLE (enero-abril 2024)
- SALUD MENTAL (mayo-agosto 2024)
- SALUD FÍSICA (septiembre-diciembre 2024)

Las acciones y actividades llevadas a cabo durante este periodo han sido las siguientes:

ALIMENTACION SALUDABLE

- Envío de trípticos con consejos de alimentación saludable.
- Envío de menús dependiendo de nuestro puesto de trabajo.
- Workshop de alimentación saludable a cargo de una nutricionista.
- Implementar el "día de la fruta" en las oficinas de Barcelona y la "bandeja saludable" en las máquinas vending de la planta de Sant Celoni.
- Formación sobre el uso del alcohol y las drogas.
- Concurso de Master Chef Uquia premiando los platos saludables presentados por los trabajadores.

SALUD MENTAL

- Formación en mindfulness.
- Formación en yoga desk.
- Estudio psicosocial: A través de una empresa externa se ha iniciado un estudio psicosocial para conocer la salud mental de nuestros trabajadores y poder hacer acciones que



009980203

CLASE 8.^a

contribuyan a una mejor relación. El informe con los resultados se espera obtener después del verano 2024.

SALUD FÍSICA

- En julio de 2023 se organizó una competición de ádel entre las personas trabajadoras de Uquifa.

El Grupo, concienciado con las labores de Responsabilidad Social Corporativa, está impulsando acciones de voluntariado corporativo. En este sentido, la sociedad española ha colaborado en diferentes acciones con las siguientes organizaciones sin ánimo de lucro:

Cruz Roja:



- Participación en la campaña solidaria de recogida de material escolar en favor de los niños en riesgo de exclusión social de Sant Celoni en el marco de la campaña de vuelta al colegio.
- Participación en la campaña de recogida de alimentos para familias con pocos recursos de la zona de Sant Celoni para la campaña de Navidad.
- Participación en una caminata voluntaria "Marxa d'Or" cuya cuota de inscripción es donada a familias necesitadas.

Fundació Privada Pro-Disminuïts Psíquics Finestrelles (organismo que acoge personal con alto índice de discapacidad intelectual), para Sant Jordi obsequiamos a nuestros trabajadores con un detalle manual realizado por personas de esta fundación.

La Tavella (organismo que acoge personal con alto índice de discapacidad intelectual): desde 2024 adquirimos a esta organización la cesta de fruta ecológica, de proximidad y con carácter social ofrecida a nuestros empleados dentro del programa de Alimentación Saludable.

Fundació Privada Oncolliga Girona: participación en una competición en bicicleta "Oncobike", en la cual todos los donativos de las empresas están destinados mejorar la calidad de vida de pacientes oncológicos y sus familias.



009980204

CLASE 8.^a

Hospital Sant Joan De Déu: organización de una Chocolatada Solidaria en nuestras instalaciones con el objetivo de recaudar fondos para la Investigación del Cáncer Infantil del Hospital Sant Joan de Deu.



Durante este ejercicio también se ha llevado a cabo una campaña solidaria permanente de recolección de tapones de plástico para asistencia a menores con diagnóstico de cáncer infantil en México. La recolección de tapones tiene como objetivo social inculcar al personal interno la importancia y el cuidado del medioambiente. Donar tapones de plástico ayuda con el diagnóstico de cáncer infantil, pero además a la conservación del planeta a través del reciclaje de un material no biodegradable.

Por otra parte, en las oficinas de Hungría se llevó a cabo una colecta de regalos para distribuir durante las Navidades a los niños necesitados y menos afortunados a través de *Baptist Charity Service* y su '*ShoeBox Action*', el cual se ha convertido en la mayor campaña de ayuda navideña de Hungría. Asimismo, en el ámbito de la actividad física y la salud mental, desde Hungría se anima a sus empleados a realizar diversas actividades fuera del trabajo, apoyando y promoviendo la participación de sus empleados en diferentes iniciativas de actividad física como la carrera XVII. NN ULTRABALATON 2023 y un día dedicado al ciclismo.



Dentro del ámbito también de la Responsabilidad Social Corporativa, el Grupo promueve la participación en foros de trabajo y colaboración para fomentar las carreras científicas. El equipo de



009980205

CLASE 8.^a

Regulatory Affairs de la sociedad española participó activamente en el APIC (Active Pharmaceutical Ingredients Committee), un Grupo de Trabajo Regulatorio donde se discutieron las últimas novedades y publicaciones regulatorias. Los diferentes grupos de trabajo compartieron comentarios de las autoridades y todos los participantes compartieron diferentes experiencias y discutieron sobre actualizaciones en EDQM, ANVISA o MFDS.

En esta línea, la sociedad húngara participó en septiembre de 2023 en la Noche de los Investigadores, que promueve las carreras científicas y de investigación en toda Europa.

Las sociedades del grupo realizan cada año para navidad una comida o cena para todos sus empleados, con el objetivo de celebrar el año que termina todos juntos. Adicionalmente, en septiembre de 2023 tuvo lugar el "Family Day". La sociedad española invitó a los trabajadores y sus familias a conocer nuestras instalaciones y conocer a las familias. A dicho evento asistió personal representativo del ayuntamiento de Sant Celoni además del alcalde.

En la sociedad húngara se realiza anualmente el "Soneas Day", un día donde se reúnen todos los empleados de Soneas y se realizan actividades de *Team Building*, se hace una comida y se entregan los premios de reconocimiento a empleados. Adicionalmente, antes de las vacaciones de verano organizan el "Common Breakfast Summer Edition", consistente en un desayuno hecho con platos caseros en la oficina.

Destacar que durante el ejercicio la sociedad mexicana conmemoró los 50 años de operaciones de nuestra planta. Fue un momento para celebrar la historia y también reafirmar nuestro compromiso de construir un futuro anclado a nuestra filosofía empresarial de nuestras 3 P: Productos, Personas y nuestra Planta de Manufactura.





009980206

CLASE 8.^a

6.2. Subcontratación y proveedores

El Grupo produce principios activos según ICH (*International Council for Harmonisation*), como norma fundamental, a partir de intermedios avanzados comprados fundamentalmente en China e India. Sin embargo, los materiales auxiliares, como son los disolventes, reactivos o el material de acondicionamiento, son comprados a proveedores locales.

La gestión del suministro de materias primas establecida por el Grupo se alinea con las mejores prácticas del sector (*Good Manufacturing Practices - GMP's*) y no permite realizar compras a proveedores que no estén homologados o que no hayan sido aprobados por las autoridades sanitarias en la documentación básica de cada API, en el caso de México y España. Hungría por su parte, únicamente fabrica API's para investigación, por lo que los criterios GMP no son de obligado cumplimiento. Aun así, mantiene un procedimiento que asegura que únicamente se trabaje con proveedores homologados bajo estándares de calidad.

En el caso de España y México, la homologación del proveedor requiere de las certificaciones GMP para intermedios regulados, siendo requisito no indispensable para el resto de materias, al igual que las ISO correspondientes. Además, el proceso de homologación contiene un apartado específico en materia de seguridad, salud y medioambiente, éste último es llenado por algunos proveedores (MP crítica, no crítica, *packaging* primario, *packaging* secundario). Así, los principales nuevos proveedores en España y México han pasado filtros ambientales y sociales.

Además de solicitar la certificación correspondiente al proveedor, el Grupo tiene el compromiso de realizar auditorías de calidad al 100% de sus proveedores en un periodo razonable. Los proveedores que se van a evaluar cada año se deciden en base a un análisis de riesgos previo realizado por la compañía en base a criterios químicos y de impacto. Actualmente, dentro de estas auditorías no se contemplan temas sociales, de salud, seguridad y medioambiente. Respecto a las auditorías de calidad, se han realizado 14 auditorías (7 auditorías al cierre del ejercicio 2023) en España a proveedores de India, China y otros países, todas completadas satisfactoriamente.

En cuanto a México, se realizaron 13 auditorías durante este ejercicio (19 auditorías al cierre del ejercicio 2023). 6 de ellas han sido completadas satisfactoriamente, 4 de ellas se encuentran en tiempo para cierre y 3 de ellas no se encuentran cerradas debido a que no se ha completado el ciclo de auditoría, es decir, no se cuenta con evidencia del plan de acción implementado. Las auditorías que no han sido completadas en su totalidad se encuentran en seguimiento con el proveedor para la entrega de evidencias y posterior cierre.

Las auditorías realizadas en Hungría ascendieron a 7 (10 auditorías al cierre del ejercicio 2023), todas ellas completadas satisfactoriamente.



009980207

CLASE 8.^a

Por otra parte, y debido a que la legislación local en el país de fabricación puede no estar regulada bajo criterios GMP, el Grupo realiza, para las actividades relacionadas con sus centros de España y México, auditorías in situ o a través de terceros para asegurar este cumplimiento.

Con relación a los riesgos asociados a los proveedores, por una parte, existen riesgos generales como la variación de los precios, de la calidad o la rotura de suministro; y, por otra parte, existen riesgos específicos por el hecho de trabajar con proveedores en China. El principal riesgo actual en relación con China es su política de cumplimiento de normas medioambientales que ocasiona cierres indiscriminados de fábricas en provincias completas, lo que supone reducir las opciones de proveedores en este país.

6.3. Consumidores

6.3.1. Seguridad de los clientes

El Grupo ha conseguido posicionarse como proveedor líder de ingredientes farmacéuticos activos (API) gracias a los estrictos controles de calidad del producto aplicados, así como una fuerte apuesta por la innovación y el desarrollo.

Así, el Grupo dispone de un departamento de Calidad que establece y desarrolla diferentes controles que garantizan la seguridad y la calidad del producto. El departamento de Garantía de Calidad previo envío del producto verifica, entre otros, los certificados de análisis revisados y aprobados por el jefe de Calidad, el control de etiquetado, y otra documentación adicional requerida por el cliente como certificados GMP.

Para el correcto cumplimiento de los estándares de calidad en caso de desviaciones se definen una serie de procedimientos para las expediciones que aseguran la trazabilidad del producto desde su fabricación hasta su expedición a cliente, así como la revisión del envasado y etiquetado del producto previo a su envío.

Además de los controles de producción, envasado y expedición, en el exterior de los bidones se incluye siempre una etiqueta con indicaciones de peligro y consejos de prudencia, y cuando es necesario, pictogramas de seguridad que aseguran que los clientes manipulan y utilizan el producto bajo condiciones de seguridad.

6.3.2. Sistemas de reclamaciones

Ofrecer un servicio de máxima calidad significa no solo cumplir con altos estándares en la fabricación del producto si no también disponer de mecanismos de atención y resolución de reclamaciones y devoluciones.



009980208

CLASE 8.^a

Por ello, las diferentes sociedades del Grupo tienen implementados procedimientos para la gestión de las reclamaciones de producto recibidas de clientes, así como reclamaciones a proveedores, transportistas y empresas subcontratadas.

En estos procedimientos se establece el procedimiento general de actuación ante una reclamación. Todas las reclamaciones, sea cual sea su origen, deben ser reportadas, evaluadas y gestionadas. De forma general, el proceso establecido es el siguiente:

- Recepción de la reclamación a través del departamento comercial junto al correspondiente informe de reclamación.
- Notificación al departamento de calidad en un máximo de 24h.
- Codificación, registro y designación del líder responsable de la gestión de la reclamación.
- Investigación de la reclamación, incluyendo la causa raíz y el impacto sobre el producto/s afectado/s y otros lotes, definiendo a su vez el plan de acción oportuno.
- Formalización de la respuesta oficial al cliente. (tiempo máximo de 30 días).
- Cierre y archivo de la reclamación con toda la documentación asociada.

Por tal de analizar las reclamaciones recibidas y avanzar en el proceso de mejora continua, semanalmente se realiza el SQRT (*System Quality Review Team*). Desde febrero 2022, se ha estado trabajando en optimizar el proceso y llegar a establecer una periodicidad salvo urgencias puntuales. Adicionalmente, todas las reclamaciones son escaladas a la dirección de la compañía en los *Board Meeting* establecidos.

Durante el ejercicio fiscal actual, ha habido 11, 8 y 4 reclamaciones para España, Hungría y México, respectivamente (10, 10 y 10 en el ejercicio 2023). A cierre del ejercicio, el 100% de las reclamaciones se encuentran cerradas para México, quedando pendientes de cierre una reclamación de Hungría y dos pendientes para España.

6.4. Información fiscal

En el presente apartado se presenta la información fiscal para el ejercicio fiscal correspondiente (datos en miles de euros):

	31 de marzo de 2024			31 de marzo de 2023		
	España	México	Hungría	España	México	Hungría
Beneficios obtenidos (*)	(4.129)	(3.753)	7.157	(1.199)	(357)	5.252
Impuestos sobre beneficios pagados (**)	2	-	(623)	-	-	(441)
Subvenciones recibidas	2	-	-	4	-	-

(*) Los beneficios obtenidos se han calculado después de impuestos, teniendo en cuenta las eliminaciones entre compañías y los ajustes de consolidación.

(**) Se ha seguido un criterio de caja para determinar los impuestos sobre beneficios pagados



009980209

CLASE 8.^a

ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	Página	Observaciones
SOBRE ESTE INFORME				
Ámbitos generales	Marco de referencia utilizado para reportar la información no financiera	Estándares GRI seleccionados GRI 2-3	0. Sobre este informe	4
	Asuntos relevantes y materiales	GRI 3-1 GRI 3-2	0. Sobre este informe	4-6
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del Grupo	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.	GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 2-9 GRI 2-23 GRI 3-3	1. Modelo de negocio	7-8



009980210

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo Referencia	de Página	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> <p>Los resultados de estas 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 por cada materia.</p>	GRI 2-23 GRI 2-24	2.1. Política de la Compañía.	13-14
Principales riesgos	<p>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones 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>	GRI 3-3	2.2. Riesgos identificados.	14-15
General	<p>Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad</p> <p>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</p> <p>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</p> <p>Aplicación del principio de precaución</p>	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 3-3	2.2. Riesgos identificados. 2.1. Política de la Compañía. 2.3. Gestión y desempeño medioambiental 2.1. Política de la Compañía.	14-15 13 15 13-14



009980211

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

	Estándar	Capítulo Referencia de	Página	Observaciones
		2.2. identificados.	Riesgos 14-15	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3	2.2. identificados.	Riesgos 15
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3	2.3.3. Contaminación y Cambio Climático	23-25
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y dar una alternativa correcta y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3	2.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos.	20-23
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 GRI 303-3 (2018)	2.3.1. Uso sostenible de los recursos	17-19
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 GRI 301-1	2.3.1. Uso sostenible de los recursos	19-20
Cambio climático	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 GRI 302-1	2.3.1. Uso sostenible de los recursos	16-17
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3		
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3	2.3.3. Contaminación y Cambio Climático	23-25
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 3-3		No se ha definido un objetivo de reducción a nivel Grupo, pero se han puesto en marcha proyectos para prevenir, reducir o reparar las emisiones a la atmósfera que afectan al medio, tales como: Mejoras de procesos para la optimización del uso de los quemadores, sustitución de calderas, aplicación de nuevas tecnologías, sustitución de



009980212

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo Referencia	de	Página	Observaciones
Protección de la biodiversidad Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 103-2	2.3.4. Protección de la biodiversidad		25	carretillas de combustible diésel por eléctricas, mantenimiento correctivo y/o preventivo de los equipos de lavado de gases, entre otras.
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL					
Políticas Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y attenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 GRI 2-24	3.1. Política de la Compañía		25-26	Por la ubicación de la infraestructura de los centros del Grupo este tema no es material.
Principales riesgos Principales riesgos relacionados con esas cuestiones 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.	GRI 3-3	3.2. Riesgos identificados		26-27	



009980213

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo Referencia	de	Página	Observaciones
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	3.3.1. Empleo		27-29	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	3.3.1.1. Empleados por tipo de contrato y sexo 3.3.1.2. Empleados por tipo de jornada	30 31		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	3.3.1.1. Empleados por tipo de contrato y sexo 3.3.1.2. Empleados por tipo de jornada	30-33 34-36		
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	3.3.1.3. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe		37-38	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Criterio Interno	3.3.1.4. Remuneraciones medias		38-39	
	Brecha Salarial	Criterio Interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Salario Medio Mujeres – Salario Medio Hombres)/ Salario Medio Hombres	3.3.1.5. Brecha salarial		40-41	Se ha calculado obteniendo la diferencia entre el salario medio anual de hombres y el salario medio anual de mujeres dividido entre el salario medio anual de hombres. La fórmula seguida ha sido (salario hombres – salario mujeres) / salario hombres
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Criterio Interno	3.3.1.6. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		41	
Organización del trabajo	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	Criterio Interno	3.1. Políticas 3.3.1.7. Remuneración media de los consejeros y directivos	25-26 42		
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	3.3.1.8. Medidas de desconexión laboral		42	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	3.3.1.9. Empleados con discapacidad		42	
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	3.3.2.1. Organización del tiempo de trabajo		43-44	



009980214

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo Referencia de	Página	Observaciones
	Número de horas de absentismo	Criterio Interno	3.3.2.2. Número de horas de absentismo	43	El absentismo incluye baja por accidente laboral, baja por enfermedad, permisos retribuidos, médico, médico de familiares. No incluye maternidad/paternidad ya que es un permiso retribuido y por tanto no contabiliza como absentismo.
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3	3.3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	44	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	3.3.3. Salud y Seguridad	44-46	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 (2018)	3.3.3. Salud y Seguridad	45-46	Únicamente se reportan los datos referidos a plantilla directa del Grupo
	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	GRI 403-10 (2018)	3.3.3. Salud y Seguridad	45-46	
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3			
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30			
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-1 403-4	3.3.4. Relaciones sociales	47-48	
Formación	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	GRI 2-29			
	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 GRI 404-2	3.3.5. Formación	49-50	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Criterio interno			
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.3.1.9. Empleados con discapacidad	42	Se cumple con la legislación vigente en materia de accesibilidad



009980215

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo Referencia	de	Página	Observaciones
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	3.3.6. Igualdad	50-53		
Planes de igualdad	GRI 3-3 GRI 2-23				
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3				
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23				
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3			42	Se da cumplimiento a la legislación vigente en materia de accesibilidad.
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 406-1			No se han detectado casos de discriminación durante el período objeto del informe.	

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 GRI 2-24	4.1. Política de la Compañía	53-55	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones 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	GRI 3-3	4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	55	El Grupo, no ha detectado riesgos relativos a la vulneración de los derechos humanos.



009980216

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

		Estándar	Capítulo Referencia	de	Página	Observaciones
Derechos Humanos	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.					
	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-26 GRI 3-3	4.1. Política de la Compañía		53-55	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3	4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		53-55	El Grupo, por su actividad y ubicaciones, no ha detectado riesgos relativos a la vulneración de los derechos humanos.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	Criterio interno	4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.			
Políticas	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23 GRI 3-3	4.1. Política de la Compañía.		53	
	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 GRI 2-24	5.1. Políticas de la Compañía.		55-57	
	Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y					

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Políticas	Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y	GRI 2-23 GRI 2-24	5.1. Políticas de la Compañía.		55-57



009980217

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo Referencia	de Página	Observaciones
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 por cada materia.				
Principales Riesgos	GRI 3-3	5.2. Regalos, invitaciones y hospitalidades 5.3. Gestión de conflictos de interés	57-59	
Corrupción soborno y	GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26	5.4. Otras medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	59-60	El Grupo no se considera un sujeto obligado a la Ley 10/2010.
Políticas	GRI 201-1			
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	GRI 2-23 GRI 2-24	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible 6.2. Subcontratación y proveedores 6.3. Consumidores	60-56,66-67,67	



009980218

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

	Estándar	Capítulo Referencia de	Página	Observaciones
Principales riesgos	los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados por cada materia.			
	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones 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.	GRI 3-3	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible 6.2. Subcontratación y proveedores 6.3. Consumidores	60-56,66-67,67 No se han identificado riesgos significativos en relación con el compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 GRI 413-2	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	60-65 No se tiene constancia de que la actividad genere impactos negativos
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 3-3	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	60-65 No se tiene constancia de que la actividad genere impactos negativos
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 3-3	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	60-65 El Grupo dispone de diferentes canales de comunicación abiertos a los grupos de interés a través de su página web y de los servicios de atención al cliente.
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 GRI 3-3	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	61-65
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6 GRI 2-24		
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 GRI 2-24	6.2. Subcontratación y proveedores	66-67



009980219

CLASE 8.^a

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo Referencia	de Página	Observaciones
Consumidores	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3			
	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. Sistemas de reclamación; quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 3-3 GRI 416-2 GRI 418-1	6.3.1. Seguridad de los clientes 6.3.2. Sistemas de reclamaciones	67,67-68	No ha habido casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.
	Beneficios obtenidos por país Impuesto sobre beneficios pagados Subvenciones públicas recibidas	GRI 207-4	6.4. Información fiscal	68	No ha habido denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.
Información fiscal					



009980220

CLASE 8.^a

Uquifa Sciences, S.L.U. y Sociedades Dependientes

Hyderabad, 28 de noviembre de 2024

DILIGENCIA por la que se hace constar a los oportunos efectos del Artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital que el Estado de Información no Financiera correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado y responde a los requisitos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad, se hallan extendidos en 80 folios, emitidos en papel timbrado del Estado de la Clase 8^a, números correlativos del 009980141 al 009980220 y se firman en este folio y a continuación de la presente Diligencia por todos los Consejeros de la Compañía.

Mr. Saurabh Gurnurkar

Consejero

Mr. Santosh Varalwar

Consejero

Mr. Sunny Sharma

Consejero

Consejero