



Diversity, Equity, Inclusion, and Equality (DEIE) Policy

Política de Diversidad, Inclusión, Equidad e Igualdad (DIEI)

[EN] [ES]

Uquifa
Chemistry for a better life

DOCUMENT PROPERTIES

Document title:	Diversity, Inclusion, Equity and Equality (DEIE) Policy		
Summary:	This Policy promotes equal treatment and opportunities for women and men. It aims to eliminate sex-based discrimination and foster work-life balance. It encourages inclusive environments and equal access to employment and career advancement. It also seeks to prevent harassment and gender-based violence in the workplace.		
Applicable to:	Unión Químico Farmacéutica, S.A.U.		
Version:	1.0	Nº Pages	12

PARTICIPANTS IN THE LATEST VERSION OF THE DOCUMENT

		Date
Issued by:	Equality Committee	16/05/2025
Approved by:	Managing Director	16/05/2025
Supersedes:	-	

VERSION HISTORY

Version	Responsible	Details
1.0	Equality Committee	Original version

PROPIEDADES DEL DOCUMENTO

Título del documento:	Política de Diversidad, Inclusión, Equidad e Igualdad (DIEI)		
Resumen:	La presente Política promueve la equidad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Busca eliminar la discriminación por razón de sexo y fomentar la conciliación laboral y personal. Impulsa entornos inclusivos y el acceso igualitario al empleo y la promoción. También previene el acoso y la violencia de género en el ámbito laboral.		
Aplicable a:	Unión Químico Farmacéutica, S.A.U.		
Versión:	1.0	Nº Págs.	12

PARTICIPANTES EN LA ÚLTIMA VERSIÓN DEL DOCUMENTO

		Fecha
Emitido por:	Comité de Igualdad	16/05/2025
Aprobado por:	Managing Director	16/05/2025
Sustituye a:	-	

HISTORIAL DE VERSIONES

Versión	Responsable	Detalles
1.0	Comité de Igualdad	Versión inicial



INDEX – ÍNDICE

1- INTRODUCTION – INTRODUCCIÓN..... 5

2- OBJECTIVE – OBJETIVO.....5

3 – SCOPE – ÁMBITO DE APLICACIÓN..... 6

4 – GENERAL PRINCIPLES– PRINCIPIOS GENERALES7

5 – SPECIFIC MEASURES – MEDIDAS ESPECÍFICAS8

6 – RESPONSIBILITIES – RESPONSABILIDADES 8

7 – WHISTLEBLOWING CHANNEL – CANAL DE DENUNCIAS..... 9

7 – VALIDITY AND REVISION – VIGENCIA Y REVISIÓN 11

EQUALITY

1- INTRODUCTION - INTRODUCCIÓN

At UNIÓN QUÍMICO FARMACEUTICA, S.A.U. hereinafter UQUIFA, we understand Diversity, Inclusion, Equity and Equality (DEIE) as transversal axes of our organizational culture. We value and respect the diversity of our workers in all its dimensions (cultural, gender, abilities, generational, etc.) and work to create an inclusive, equitable and equal environment, where all people can develop their potential without barriers.

En UNIÓN QUÍMICO FARMACEUTICA, S.A.U. en adelante UQUIFA, entendemos la Diversidad, la Inclusión, la Equidad y la Igualdad (DIEI) como ejes transversales de nuestra cultura organizativa. Valoramos y respetamos la diversidad de nuestras personas trabajadoras en todas sus dimensiones (cultural, de género, de capacidades, generacional, etc.) y trabajamos para crear un entorno inclusivo, equitativo e igualitario, donde todas las personas puedan desarrollar su potencial sin barreras."

2- OBJECTIVE - OBJETIVO

At UQUIFA we promote a work environment free of discrimination and favour Diversity, Inclusion, Equity and Equality as key elements for the sustainable development and well-being of all the people who are part of our organisation. This commitment is embodied in the integration of the gender perspective in all areas of the company, promoting a corporate culture based on equity, inclusion and respect. In each and every one of the areas in which we carry out our activity (access to employment, training, professional promotion, working conditions, conciliation measures, organisational culture...), we assume the principle of equal treatment and opportunities between women and men, promoting the eradication of any form of discrimination based on sex..

In this sense, the Management of UQUIFA expressly declares that any conduct that involves sexual harassment or harassment based on sex in the workplace will not be tolerated. These situations, if they occur, will be addressed with the utmost seriousness through the application of the established protocols and the sanctions provided.

En UQUIFA promovemos un entorno laboral libre de discriminación y favorecemos la Diversidad, la Inclusión, la Equidad y la Igualdad como elementos clave para el desarrollo sostenible y el bienestar de todas las personas que forman parte de nuestra organización. Este compromiso se concreta en la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa, impulsando una cultura corporativa basada en la equidad, la inclusión y el respeto. En todos y cada uno de los ámbitos en los que desarrollamos nuestra actividad (acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones laborales, medidas de conciliación, cultura organizacional...), asumimos el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo..

En este sentido, la Dirección de UQUIFA declara expresamente que no se tolerará ninguna conducta que suponga acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Estas situaciones, de producirse, serán abordadas con la máxima seriedad mediante la aplicación de los protocolos establecidos y las sanciones previstas.



3 – SCOPE – ÁMBITO DE APLICACIÓN

This policy will be applicable to UQUIFA, in compliance with current legislation and, in particular, Royal Decree 901/2020 and Royal Decree 902/2020, and given its status as a company with a workforce equal to or greater than 50 people, the entity has drawn up, negotiated and implemented an Equality Plan. This plan is the result of dialogue with the legal representation of workers and includes a set of measures, objectives, indicators and monitoring and evaluation systems aimed at guaranteeing their correct application and continuous improvement.

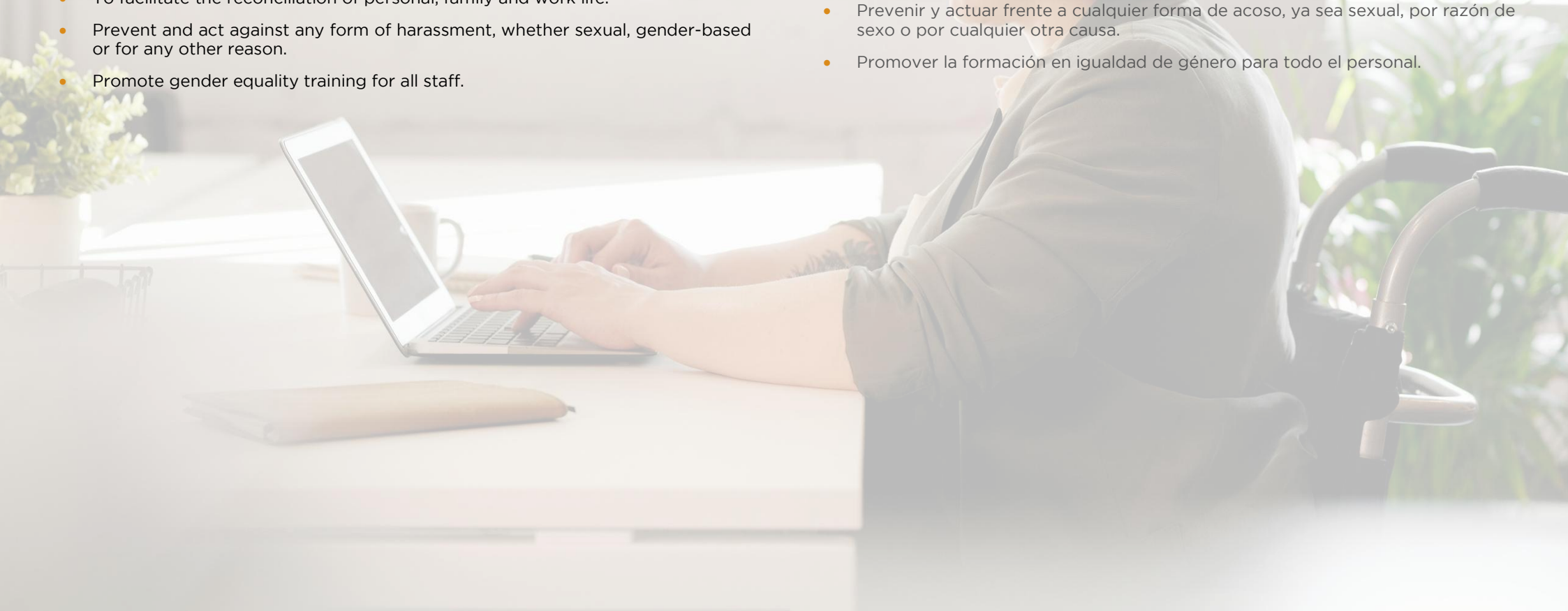
La presente política será de aplicación en UQUIFA, en cumplimiento de la legislación vigente y, en particular, del Real Decreto 901/2020 y del Real Decreto 902/2020, y dada su condición de empresa con una plantilla igual o superior a 50 personas, la entidad ha elaborado, negociado e implantado un Plan de Igualdad. Este plan es fruto del diálogo con la representación legal de las personas trabajadoras y recoge un conjunto de medidas, objetivos, indicadores y sistemas de seguimiento y evaluación orientados a garantizar su correcta aplicación y mejora continua.



4 – GENERAL PRINCIPLES– PRINCIPIOS GENERALES

- Guarantee non-discrimination on the grounds of sexual orientation, gender identity, age, religion, race, nationality, language, marital status, membership of minorities, political ideology, disability, state of health, pregnancy or maternity/paternity, physical appearance, leave of absence or reduction of working hours.
- Guarantee a transparent selection process based on objective merits.
- Promote diversity and inclusion in all areas of the organization, ensuring equity in access, professional development, and participation.
- Promote the balanced representation of women and men at all hierarchical levels.
- Ensure equal pay for work of equal value.
- To facilitate the reconciliation of personal, family and work life.
- Prevent and act against any form of harassment, whether sexual, gender-based or for any other reason.
- Promote gender equality training for all staff.

- Garantizar la no discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, edad, religión, raza, nacionalidad, idioma, estado civil, pertenencia a minorías, ideología política, discapacidad, estado de salud, embarazo o maternidad/paternidad aspecto físico, excedencia o reducción de jornada.
- Garantizar un proceso de selección transparente y basado en méritos objetivos.
- Fomentar la diversidad y la inclusión en todas las áreas de la organización, garantizando la equidad en el acceso, el desarrollo profesional y la participación.
- Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos.
- Asegurar la igualdad salarial por trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir y actuar frente a cualquier forma de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o por cualquier otra causa.
- Promover la formación en igualdad de género para todo el personal.



5 – SPECIFIC MEASURES – MEDIDAS ESPECÍFICAS

- Preparation and implementation of an **Equality Plan**.
 - Creation of an **Equality Committee**, in charge of monitoring, evaluating and updating this policy.
 - Internal complaints or complaints channel about discrimination or harassment.
 - Periodic evaluation of equality indicators (e.g. pay gap, internal promotion, work-life balance leave).
 - Design and implement specific training and awareness programs in the field of Diversity, Inclusion, Equity and Equality.”
- To foster spaces for dialogue and participation to promote Diversity, Inclusion, Equity and Equality in the workplace.

- Elaboración y aplicación de un **Plan de Igualdad**.
- Creación de un **Comité de Igualdad**, encargado del seguimiento, evaluación y actualización de esta política.
- Canal de denuncias o reclamaciones internas sobre discriminación o acoso.
- Evaluación periódica de los indicadores de igualdad (por ejemplo: brecha salarial, promoción interna, permisos de conciliación).
- Diseñar e implementar programas específicos de formación y sensibilización en materia de Diversidad, Inclusión, Equidad e Igualdad.”
- Fomentar espacios de diálogo y participación para promover la Diversidad, la Inclusión, la Equidad y la Igualdad en el entorno laboral.

6 – RESPONSIBILITIES – RESPONSABILIDADES

- **Management**: leading and promoting the commitment to equality.
- **Equality Negotiating Committee**: Implementing and Supervising Equality Actions.
- **The entire workforce**: respect and promote an inclusive culture.

- **Dirección**: liderar e impulsar el compromiso con la igualdad.
- **Comisión negociadora en materia de igualdad**: implementar y supervisar las acciones de igualdad.
- **Toda la plantilla**: respetar y fomentar una cultura inclusiva.





7 – WHISTLEBLOWING CHANNEL – CANAL DE DENUNCIAS

The Uquifa Group has made available to its employees a channel (Ethics Channel), which is a tool to channel and report any indication or suspicion we have of irregular conduct, which involves non-compliance and a violation of any Law or regulation that is applicable to us, internal or external, including the principles and commitments set out in this policy.

The Channel is available to Members of the Organization, so that they can send any type of communication that is related to possible Infractions.

In particular, there are the following means of **written communication**:

- By e-mail to: ccompliance@uquifa.com;
- By post to C/Mallorca 262, 3rd floor, 08008, Barcelona, Spain for the attention of the ECI Officer;
- The telematic channel accessible through the corporate website: <https://uquifa.com/uquifa-corporate-compliance/uquifa-ethical-channel/>;

Regarding the last means of communication, it consists of a link enabled on the corporate website to access the Ethical Channel Form. The information received in this Channel will be managed in a one-person manner by the person in charge of the Channel. The information collected in this form includes the following references:

- Relationship of the informant with the organization.
- Typology of conduct to be communicated.
- If the communication is not anonymous: Name and surname of the informant and contact details (email, telephone).
- Description of the infraction, which must describe in a concrete and precise manner the facts, the Company or area affected, the date or period of commission and the possible responsible parties. Likewise, the informant may attach the evidence available to him.

All requests or communications will be treated confidentially. The security of the Ethics Channel and the correct recording of the communications received will be guaranteed.

El Grupo Uquifa ha puesto a disposición de sus empleados un canal (Canal Ético), que constituye una herramienta para canalizar y notificar cualquier indicio o sospecha que tengamos de una conducta irregular, que suponga un incumplimiento y una violación de cualquier Ley o normativa que nos sea aplicable, interna o externa, incluyendo los principios y compromisos recogidos en la presente política.

El Canal Ético está a disposición de los Miembros de la Organización, para que puedan cursar cualquier tipo de comunicación que guarde relación con posibles Infracciones.

En particular, existen las siguientes vías de **comunicación por escrito**:

- Mediante correo electrónico a la dirección: ccompliance@uquifa.com;
- Por correo postal a la dirección C/Mallorca 262, 3ª planta, 08008, Barcelona, España a la atención del/ de la *ECI Officer*;
- El canal telemático accesible a través de la web corporativa: <https://uquifa.com/uquifa-corporate-compliance/uquifa-ethical-channel/>;

Respecto a la última vía de comunicación, consiste en un link habilitado en la página web corporativa para acceder al Formulario del Canal Ético. La información recibida en dicho Canal será gestionada de forma unipersonal por el responsable del Canal. La información recogida en dicho formulario incluye las siguientes referencias:

- Relación del informante con la organización.
- Tipología de conducta a comunicar.
- Si la comunicación no es anónima: Nombre y apellidos del informante y datos de contacto (correo electrónico, teléfono).
- Descripción de la infracción, donde se deberán describir de manera concreta y precisa los hechos, la Compañía o área afectada, la fecha o período de comisión y los posibles sujetos responsables. Asimismo, el informante podrá acompañar las evidencias de que disponga.

Todas las solicitudes o comunicaciones se tratarán de forma confidencial. Se garantizará la seguridad del Canal Ético y el correcto registro de las comunicaciones recibidas.

It will also be possible to make a verbal Communication (in case of Complaints or Queries filed by Members of the Organization) through the following means:

- Direct superior or a member of the management;
- Member of the Compliance Committee;
- The Compliance area;
- By telephone from Monday to Friday at +34 934 67 48 10

Finally, it will also be possible for the Informant to request a face-to-face meeting with the ECI Officer or the Compliance Committee, or with one of its members, within seven (7) days of the request for the meeting.

In any case, in the verbal Communications, the Informant will be warned in advance of the recording of the communication or the transcription thereof and will be informed of the processing of their data in accordance with the provisions on personal data protection.

The Uquifa Group encourages all its Members of the Organization or subjects who suspect or know of Violations related to Uquifa to use these internal channels to send Uquifa their Communications.

También será posible realizar una Comunicación verbal (en caso de Denuncias o Consultas interpuestas por Miembros de la Organización) a través de los siguientes medios:

- Superior directo o un miembro de la dirección;
- Miembro del Comité de Compliance;
- El área de Compliance;
- Telefónicamente de lunes a viernes al número +34 934 67 48 10

Finalmente, también será posible que el Informante solicite una reunión presencial con el *ECI Officer* o el Comité de Compliance, o con alguno de sus miembros, en el plazo siete días (7) desde la solicitud de la reunión.

En cualquier caso, en las Comunicaciones verbales se advertirá previamente al Informante de la grabación de la comunicación o la transcripción de esta y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo establecido en materia de protección de datos personales.

El Grupo Uquifa anima a todos sus Miembros de la Organización o sujetos que sospechen o conozcan de Infracciones relacionadas con Uquifa a que utilicen estos canales internos para hacer llegar a Uquifa sus Comunicaciones.

CONFLICT





7 – VALIDITY AND REVISION – VIGENCIA Y REVISIÓN

The Diversity, Equity, Inclusion, and Equality (DEIE) Policy comes into force when it is approved by the Managing Director of Unión Químico Farmacéutica, S.A.U. Each version of this will remain in force until it is repealed by a later version.

This policy will be reviewed together with the expiry of the Equality Plan, or when deemed necessary, to adapt it to regulatory changes or to the internal evolution of the company.

All material modifications made to it must be submitted to the Managing Director for approval, except for those of a minor nature or mere development, which do not involve a substantial change in the Group's values and principles, as well as in its commitments in terms of Compliance.

Approved by the Managing Director de UQUIFA on May 16, 2025

The official language of this document is English; the policy drafted in this language will prevail as the official version, where necessary, over any translation made in another language.

La Política de Diversidad, Inclusión, Equidad e Igualdad (DIEI) entra en vigor en el momento en que se aprueba por parte del *Managing Director* de Unión Químico Farmacéutica, S.A.U. Cada versión de ésta permanecerá vigente hasta que sea derogada por una versión posterior.

La presente política será revisada juntamente con la caducidad del Plan de Igualdad, o cuando se considere necesario, para adaptarla a cambios normativos o a la evolución interna de la empresa.

Todas las modificaciones materiales que se realicen sobre la misma deberán ser sometidas a la aprobación del *Managing Director*, salvo aquellas de índole menor o de mero desarrollo, que no supongan un cambio sustancial en los valores y principios del Grupo, así como en sus compromisos en materia de Compliance.

Aprobado por el *Managing Director* de UQUIFA en fecha 16 de mayo de 2025

El idioma oficial de este documento es el inglés; la política redactada en este idioma prevalecerá como versión oficial, dónde sea preciso, sobre cualquier traducción que se realice en otro idioma.



Uquifa

Chemistry for a better life

