



for a better life

Memoria de Sostenibilidad – Grupo Uquifa

ABRIL 2023 – MARZO 2024

## Índice



## Desde el escritorio de nuestro *Managing Director*

La industria farmacéutica ha evolucionado desde del uso de recursos naturales, especialmente plantas medicinales, por nuestros antepasados para tratar dolencias.

Inicialmente impulsada por la necesidad de un acceso más eficiente a sustancias terapéuticas, esta industria se ha transformado en un sector sofisticado **centrado en mejorar la salud humana y animal.**

Un hito histórico fue el descubrimiento de la penicilina, un antibiótico que revolucionó el tratamiento de infecciones bacterianas.

Descubierta en 1928 por Alexander Fleming en el Hospital St. Mary de Londres, la penicilina nació de una observación accidental, donde un moho, *Penicillium notatum*, mataba las bacterias circundantes.

Durante la II Guerra Mundial, cuando aumentó la necesidad de tratamientos antibacterianos, se llevaron a cabo grandes desarrollos científicos para poder cubrir esa demanda. Empresas farmacéuticas de todo el mundo, incluyendo Uquifa, fueron fundamentales en



la producción a gran escala de penicilina.

La adopción temprana y la síntesis de penicilina por parte de Uquifa subrayaron su compromiso con la innovación y la mejora de la salud.

Hoy en día, Uquifa es un ejemplo de ese progreso y está decidida a devolver algo a la sociedad y al medio ambiente. **La empresa pone énfasis en la sostenibilidad y la necesidad de preservar el planeta, reconociendo la importancia de respetar y proteger el medio ambiente y la sociedad.** A través de estos esfuerzos, en Uquifa buscamos honrar nuestras raíces y asegurar que las futuras generaciones puedan seguir beneficiándose de los recursos naturales y de una sociedad más equitativa.

Nuestra misión es fomentar un futuro sostenible al tiempo que avanza en la atención médica y el bienestar social y honrar el legado de nuestro origen preservando el planeta que tanto nos ha dado.

Únete a nosotros en este viaje de descubrimiento y sostenibilidad. Juntos podemos crear un ***Planet for a better life*** respetando y protegiendo al mismo tiempo el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza que nos sustenta a todos.

**Saurabh Gurnurkar**

*Managing Director - Grupo Uquifa*



## 1.- Sobre el Grupo Uquifa

## Historia y misión del grupo



- 1936 - Fundación
- 1945 - Fabricación industrial de Penicilina
- 1991 - Adquirida por Holliday Chemical Holdings
- 1997 - Incorporación de México
- 1998 - Adquirida por Yule Catto, PLC.
- 2011 - Adquirida por Vivimed Labs
- 2012 - CDMO
- 2017 - Aumento del Capital externo
- 2018 - Incorporación de Soneas Chemicals Ltd.
- Hoy

## Valores y Principios fundamentales: Nuestra visión

**N**os esforzamos por ser el proveedor de confianza preferido en los sectores de salud humana y animal.

1. **Mejorando continuamente** nuestros procesos de manera sustentable.
2. Cumpliendo con todos los **estándares de Calidad** y **normativas** actuales.
3. Ofreciendo un servicio basado en **confianza, calidad y prestigio** para nuestros clientes.
4. Creyendo en **nuestras 3P, Personas, Productos y Plantas**.

### Nuestros valores



Seguridad



Calidad



Protección al Medio Ambiente



Flexibilidad



Innovación



Pasión

## Estructura organizativa y presencia global

### Uquifa Sciences, S.L.U.

Es la empresa cabecera del holding sin actividad productiva.

### Unión Químico Farmacéutica, S.A.U. (Uquifa España)

- Oficinas centrales en Barcelona (Dirección General, Administración y Finanzas, IT, *Regulatory Affairs*, Legal, *Supply Chain*, Comercial, Recursos Humanos y Compliance. Gestión del holding).
- Planta de producción de principios activos farmacéuticos (APIs) y Servicios de *Contract Manufacturing*, en Sant Celoni (incluye: Producción, Almacén, Control de Calidad, I+D de APIs, Ingeniería y Mantenimiento, HSE y Aseguramiento de la Calidad).

### Uquifa México, S.A. de C.V. (Uquifa México)

- Planta de producción de principios activos farmacéuticos (APIs), en Cuernavaca (Dirección y Administración local, Comercial, Recursos Humanos, Producción, Almacén, Control de Calidad, I+D de APIs, Ingeniería y Mantenimiento, HSE, *Regulatory Affairs*, *Supply Chain*, Aseguramiento de la Calidad).

### Uquifa India, Ltd. (Uquifa India)

- Laboratorio de I+D y *Supply Chain*.

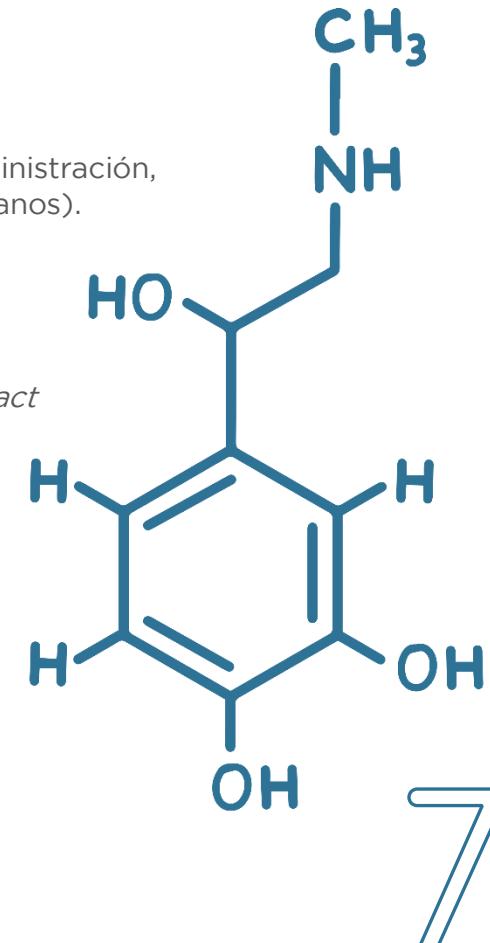
### Uquifa Inc. (Uquifa USA)

- Oficinas de Desarrollo de Negocio CDMO (*Contract Development and Manufacturing Organization*) y Comercial.

### Soneas Chemicals Ltd. (Soneas)

Situada en Budapest (Hungria).

- Oficinas de gestión (Dirección, Administración, Finanzas, Comercial, Recursos Humanos).
- Laboratorio de I+D.
- Planta de producción de principios activos farmacéuticos (APIs), otras especialidades y Servicios de *Contract Manufacturing* (Producción, Almacén, Control de Calidad, Ingeniería y Mantenimiento, HSE, *Regulatory Affairs*, *Supply Chain*, Aseguramiento de la Calidad).



## Nuestra presencia global



 Headquarters

 I+D

 Planta de  
Producción

 Desarrollo de  
Negocio

 CDMO

## Nuestro modelo de Negocio

En el Grupo Uquifa, nos especializamos en la producción de ingredientes farmacéuticos activos (APIs) tanto genéricos como éticos, productos intermedios avanzados para la industria farmacéutica global y otras especialidades químicas.

Nuestro enfoque se centra en la innovación y la calidad, ofreciendo productos que cumplen con los más altos estándares internacionales.

Nos basamos en tres pilares fundamentales:

### 1.- Desarrollo y Producción:

Contamos con instalaciones de última generación en España, Hungría, India y México, donde desarrollamos y fabricamos una amplia gama de APIs y productos intermedios. Nos enorgullece nuestra capacidad para adaptar y mejorar continuamente nuestros procesos para satisfacer las necesidades específicas de nuestros clientes.

**2.- Alianzas Estratégicas:** Trabajamos estrechamente con compañías farmacéuticas de todo el mundo, formando alianzas estratégicas que nos permiten ampliar nuestro

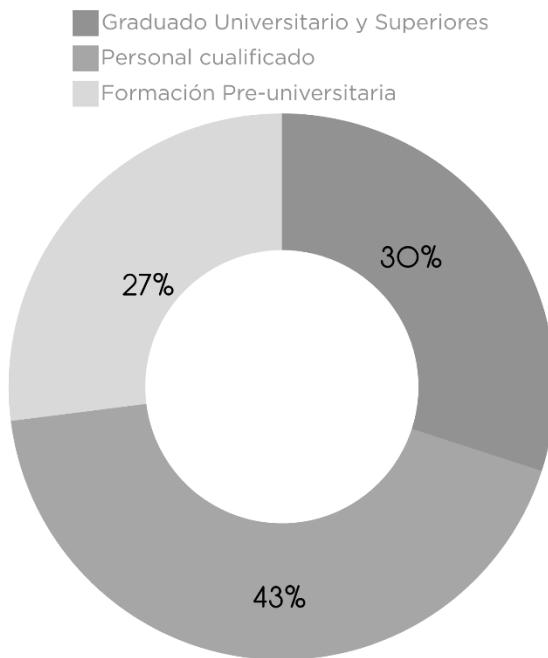
alcance y mejorar nuestra oferta. Estas colaboraciones nos permiten participar en proyectos innovadores y desarrollar soluciones personalizadas a través de nuestros servicios de CDMO.

**3.- Compromiso con la Calidad:** La calidad es el núcleo de todo lo que hacemos. Todos nuestros productos y procesos cumplen con estrictas normativas internacionales, garantizando la seguridad y eficacia de los productos que nuestros clientes utilizan para mejorar la salud de las personas.

**E**n el Grupo Uquifa, estamos dedicados a impulsar la salud global a través de productos farmacéuticos de alta calidad y soluciones innovadoras. ¡Gracias por ser parte de nuestra comunidad!



## El Grupo Uquifa



### Presencia femenina global



### Presencia femenina equitativa (\*)



(\*) No se tiene en cuenta las áreas donde por el tipo de actividad el perfil mayoritario es masculino (áreas de producción)

### Presencia femenina en puestos de responsabilidad (Mánagers y Directoras)



Baby Boomers

Generación M

Millennians

Generación Z

10

## Objetivos y estrategias

Nuestra estrategia de negocio es ser un socio clave para todos nuestros clientes y colaboradores construyendo juntos un *planet for a better life*; para que amplíen sus catálogos y puedan ofrecer a la gente una variedad más amplia de medicamentos y en más áreas terapéuticas. Nos alienamos con los criterios **ESG** (ambientales, sociales y de gobernanza) para crear un impacto positivo en nuestro entorno y asegurar un futuro próspero y saludable para todos.



En el ámbito ambiental, nos esforzamos por reducir nuestra huella de carbono mediante la implementación de tecnologías limpias y prácticas de producción sostenibles. Estamos comprometidos con la gestión eficiente de recursos naturales y la minimización de residuos.



Socialmente, promovemos el bienestar de nuestros empleados/as y de la comunidad. Fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo y seguro, y apoyamos iniciativas que mejoran la calidad de vida de las personas. Colaboramos con instituciones de apoyo a los más desfavorecidos para impulsar proyectos que beneficien a toda la sociedad.



En términos de Gobernanza, nos adherimos a las mejores prácticas de transparencia y ética empresarial. Implementamos políticas que garantizan la responsabilidad y la integridad en todas nuestras operaciones, asegurando que nuestros procesos cumplan con las normativas internacionales y contribuyan al desarrollo sostenible.

## Grupos de interés



Clientes



Socios

Proveedores



Comunidades  
Locales



Empleados/as



Sociedad en  
General

## Premios y Reconocimientos



Uquifa España ha sido otorgada en el 2023 con el reconocimiento **Accésit** en los premios Antonio Baró 2023 de MC Mutual como reconocimiento en la mejora de la gestión preventiva.



**EcoVadis:** Verificación en Sostenibilidad

Uquifa - España: percentil 74.

Uquifa - México: percentil 64.



Entrega Premios Antonio Baró 2023



Certificaciones **ISO**

Uquifa - España: cuenta con la certificación ISO 14001:2015.

Soneas: cuenta con la certificación ISO 9001:2015.

## Sistema de Gobierno

En el Grupo Uquifa tenemos un Consejo de Administración compuesto por profesionales altamente cualificados y con amplia experiencia en la industria farmacéutica y que representa a nuestros inversores. Este equipo de líderes se encarga de establecer nuestras estrategias corporativas, asegurando que se alineen con nuestros valores y objetivos a largo plazo.

Además, contamos con un Comité de Dirección, donde están representadas todas nuestras subsidiarias y que supervisa la implementación de estas estrategias y gestiona las operaciones diarias de la empresa.

El Comité de Dirección está formado por expertos en diversas áreas, incluyendo finanzas, operaciones, recursos humanos y desarrollo de negocios, lo que garantiza una visión integral y cohesiva de nuestro funcionamiento.

La combinación de nuestro Consejo de Administración y el Comité de Dirección asegura una toma de decisiones eficiente, que nos permite responder rápidamente a los desafíos del mercado y aprovechar nuevas oportunidades de crecimiento.

Tenemos el compromiso en mantener una dirección sólida y transparente para seguir avanzando en nuestro objetivo de ser líderes en la industria farmacéutica.



## 2.- Compromiso con la Sostenibilidad

## Nuestro Compromiso con la Sostenibilidad

El propósito del Grupo Uquifa radica en la generación de valor compartido para la sociedad y el planeta, sustentando su modelo empresarial, estrategia, cultura y operaciones diarias en principios éticos, sostenibles y responsables. Este enfoque se refleja en nuestro compromiso con los grupos de interés tanto internos como externos. Nos regimos por un Código de Ética y Conducta que incorpora principios fundamentales y se actualiza periódicamente conforme a las regulaciones y el análisis de materialidad, garantizando así la coherencia con los criterios **ESG** (*Environmental, Social and Governance*).

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, progresamos continuamente hacia las mejores prácticas en materia ambiental, social y de gobierno corporativo. Desde 2022, en Uquifa España **nos adherimos como socios al Pacto Mundial de las Naciones Unidas** de la red local de España, la iniciativa corporativa más grande del mundo en sostenibilidad. Contribuimos al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mediante acciones planificadas en torno a tres ejes estratégicos: Medio Ambiente (**E**), Personas y Acción Social (**S**), y Gobernanza y Cadena de Suministro (**G**).

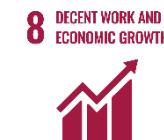
Esta contribución se materializa proporcionando un trabajo digno, seguro y con una remuneración justa, creando alianzas con ONG que apoyan a colectivos vulnerables, promoviendo la salud y colaborando con asociaciones que impulsan iniciativas para mejorar la calidad de vida, entre otras acciones y compromisos. El objetivo es alcanzar un equilibrio sostenible entre los resultados

económicos, el bienestar social y la conservación del medio ambiente.

En julio de 2023, constituimos un **Comité de Sostenibilidad** en Uquifa España, cuyo objetivo es garantizar y establecer acciones orientadas a implantar y mejorar el sistema de gestión ética y socialmente responsable en la Compañía, alineadas con su estrategia y objetivos.

Para definir la estrategia de sostenibilidad, partimos de una matriz que relaciona 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 del Pacto Mundial, ODS, Principios del Pacto Mundial, estándares GRI, Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS) de EFRAG, la Directiva Europea sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD) y la Ley 11/2018.

Los **ODS más relevantes** para nosotros son los siguientes:



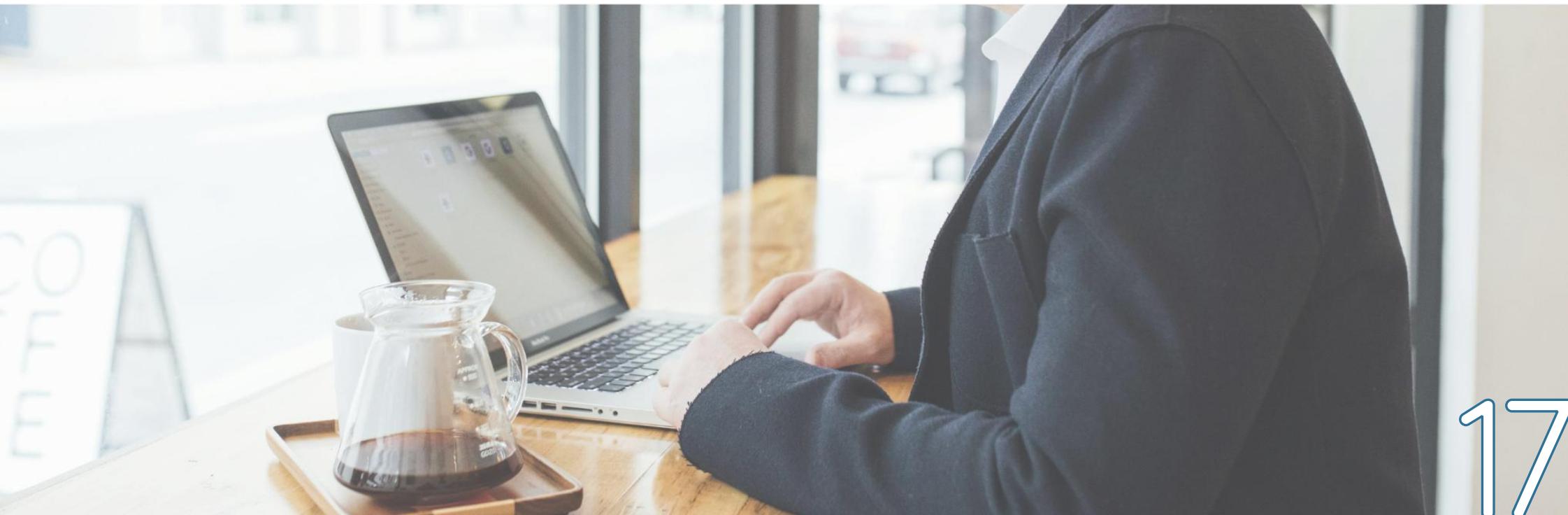
## Comprometidos con la ética y el buen gobierno

- Colaboramos con gobiernos, clientes, proveedores y otras empresas del sector para **reducir y controlar el impacto** de nuestras actividades en las personas y el medio ambiente.
- Nuestra responsabilidad como empresa se extiende más allá de los confines de nuestras instalaciones y a lo largo de toda nuestra **cadena de suministro**.
- Trabajamos en la formalización de un Programa de cumplimiento de **Lucha contra la Corrupción**.

9 INDUSTRY, INNOVATION  
AND INFRASTRUCTURE



17 PARTNERSHIPS  
FOR THE GOALS



## Comprometidos con el medio ambiente

- Diseñamos, operamos y controlamos nuestros procesos para la **regeneración de residuos** para no desperdiciar recursos ni crear impactos innecesarios.
- Reducimos el consumo de agua, buscando continuamente **minimizar nuestro impacto ambiental hídrico**.
- **Reducimos** y optimizamos nuestro consumo de energía y las emisiones de **gases de efecto invernadero**.
- Dada nuestra ubicación en España, nos preocupa particularmente el río Tordera, el parque de El Montnegre y el Corredor (espacio natural protegido), para que nuestras actividades no afecten en la biosfera.



## Comprometidos con las personas

- Nuestra cultura corporativa fomenta el desarrollo personal y profesional de los empleados, apoyando el trabajo en equipo y reconociendo las contribuciones individuales.
- Proporcionamos beneficios sociales y laborales que permiten un equilibrio y **conciliación entre la vida laboral y personal**.
- Ofrecemos un entorno de **trabajo seguro y saludable** para los colaboradores.
- Fomentamos la **igualdad de género**, la **diversidad** y la **inclusión**.
- Nos esforzamos por atraer, nutrir y retener talento asegurando la **excelencia de nuestros equipos**.

1  
NO  
POVERTY



5  
GENDER  
EQUALITY



8  
DECENT WORK AND  
ECONOMIC GROWTH



## Comprometidos con la salud y la sociedad

1  
NO  
POVERTY3  
GOOD HEALTH  
AND WELL-BEING11  
SUSTAINABLE CITIES  
AND COMMUNITIES15  
LIFE  
ON LAND

- Operamos en la industria química farmacéutica y **ayudamos a mejorar la vida de las personas y sus mascotas** a través de nuestros productos.
- Tomamos en cuenta las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, especialmente aquéllas identificadas en los lugares donde se ubican nuestros centros.



### 3.- Gobierno corporativo, ética y cumplimiento

## Estructura de gobierno corporativo

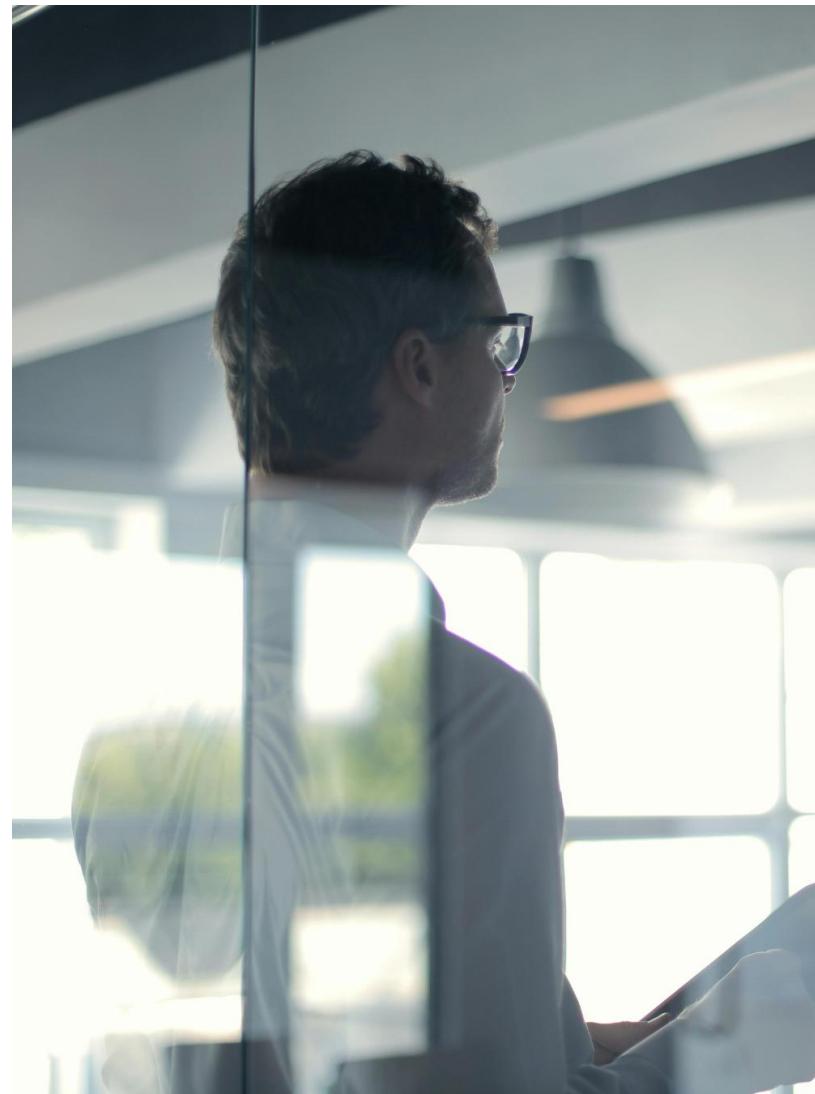
El Consejo de Administración de Uquifa Sciences, S.L.U., compuesto por cinco miembros, es el órgano responsable de liderar la estructura de gobierno corporativo del Grupo Uquifa.

Además del Consejo de Administración, en el Grupo contamos con un equipo directivo que integra los tres Comités de Dirección de las empresas del grupo: Unión Químico Farmacéutica, S.A.U., Soneas Chemicals Ltd., y Uquifa México, S.A. de C.V.

En cuanto a la estructura organizativa del Grupo Uquifa, existen áreas corporativas con funciones transversales que prestan servicios a las empresas del Grupo. Estas áreas incluyen Sostenibilidad, *Compliance*, Finanzas, *Procurement* y Tecnología de la Información (IT) / Tecnología Operativa (OT).

En Uquifa España, también disponemos de un Comité de *Compliance*, una Comisión Negociadora de Igualdad y un Comité de Sostenibilidad. En España y México se cuentan con Comités de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Es importante destacar que las cuestiones relevantes sobre sostenibilidad se abordan en el Comité de Sostenibilidad de España donde están presentes dos miembros de la dirección del Grupo.



## Gestión de riesgos

A lo largo de los años, en el Grupo Uquifa y nuestras diferentes sociedades hemos implementado diversos sistemas de gestión que aseguran y demuestran el buen funcionamiento de la compañía y la eficaz gestión de riesgos.

En particular, en nuestra actividad industrial, Uquifa España y Uquifa México, cuentan con un Sistema de Gestión de Calidad. Este sistema se basa en las Normas de Correcta Fabricación de Medicamentos (GMPs, por sus siglas en inglés) y en la norma ISO 14001:2015 (en España), promoviendo así la mejora continua y garantizando que las operaciones se lleven a cabo de manera sostenible. Paralelamente Soneas cuenta con la certificación ISO 9001:2015. Estos sistemas están diseñados para asegurar la eficiencia y la calidad tanto en los productos como en los servicios, además de la protección medioambiental.

Adicionalmente, hemos establecido otros mecanismos que definen su marco de actuación y gestión, como el Programa de Prevención y Cumplimiento Penal. Este programa confirma nuestro compromiso de mantener una conducta alineada con las normas y los estándares éticos. Se trata de un conjunto estructurado de medidas para la prevención, detección y gestión de Riesgos de Compliance, especialmente aquellos de naturaleza penal, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en esta área.

El **Programa de Compliance** está basado en los siguientes documentos:

- Código de Ética y Conducta
- Política Corporativa de Compliance
- Política del Canal ético
- Política Antisoborno, Anticorrupción y Conflictos de interés
- Procedimientos y protocolos específicos de las áreas



## Código de ética y conducta

Creemos que 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 nuestros/empleados/as de todas las compañías que forman parte del Grupo, indistintamente de la geografía en la que se encuentren ubicados.

En el propio Código de Ética y Conducta del Grupo establecemos 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, en la Política Antisoborno, Anticorrupción y conflictos de interés establecemos y desarrollamos los principales principios y conductas esperadas de cómo deben implementarse con el fin de promover decisiones transparentes e imparciales a la hora de cualquier transacción comercial, así como para prevenir y manejar los conflictos de interés.

Ponemos a disposición de todos/as los empleados/as el Código de Ética y Conducta del Grupo siempre que se actualiza, así como a las nuevas contrataciones, y nos aseguramos de que es correctamente comunicado, comprendido y aplicado. Además, se encuentra disponible en la página web corporativa.



## Comité de *Compliance*

El/la *Ethics, Compliance & Integrity Officer* en España actúa como el órgano interno de control encargado de desarrollar y supervisar la correcta implementación del Programa de Prevención y Cumplimiento Penal.

Igualmente, en España el *Compliance Officer* cuenta con el apoyo de un Comité de *Compliance*, órgano colegiado de carácter multidisciplinar, con poderes autónomos de iniciativa y de control, que se configura para adoptar medidas relacionadas con la supervisión y coordinación del Sistemas de Gestión de Compliance Penal, a los efectos de que los principales riesgos penales se identifiquen y gestionen adecuadamente de forma interna.

Como órgano colegiado e independiente, se reúne periódicamente y está compuesto por responsables de los departamentos de *Procurement*, Finanzas, Recursos Humanos, Control de Calidad, HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) y *Compliance*.

Las funciones específicas y la composición del Comité se encuentran reguladas en su Reglamento interno y en 2023 se ha actualizado el Reglamento.



## Canal ético

En el Grupo Uquifa disponemos de un canal ético, accesible a todos nuestros/as empleados/as, proveedores, empresas colaboradoras y terceros interesados. Este canal sirve para 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 comunicar de buena fe y confidencialmente conductas contrarias al Código o cualquier norma interna del Grupo o la legislación vigente.



También puede servir para formular consultas en caso de duda sobre la interpretación de las disposiciones del Código Ético, de otra norma interna del Grupo o de la legislación vigente que se deba observar.

En 2023, hemos actualizado nuestro 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 ello, hemos implementado un software informático, al cual se puede acceder desde la página web corporativa de Uquifa en la sección de Canal Ético.

A parte de esta vía, también se puede reportar o hacer una consulta por escrito mediante correo postal o email, verbalmente

(vía telefónica), o mediante una reunión presencial.

**Todas las comunicaciones son absolutamente confidenciales** y pueden ser anónimas, si la forma de consulta/reporte así lo permite, respetándose siempre lo indicado en la normativa de Protección de Datos Personales. En este sentido el área de Compliance tiene acceso, en primera instancia, para conocer el conjunto de la información de todas las consultas y notificaciones recibidas del grupo a través del Procedimiento de Gestión del Canal Ético. Asimismo, es responsable de tramitar las denuncias o comunicaciones recibidas de la manera más diligente y en el menor tiempo posible, promoviendo su comprobación e impulsando su resolución, de acuerdo con las Políticas y Procedimientos internos que tenemos establecidos para ello.

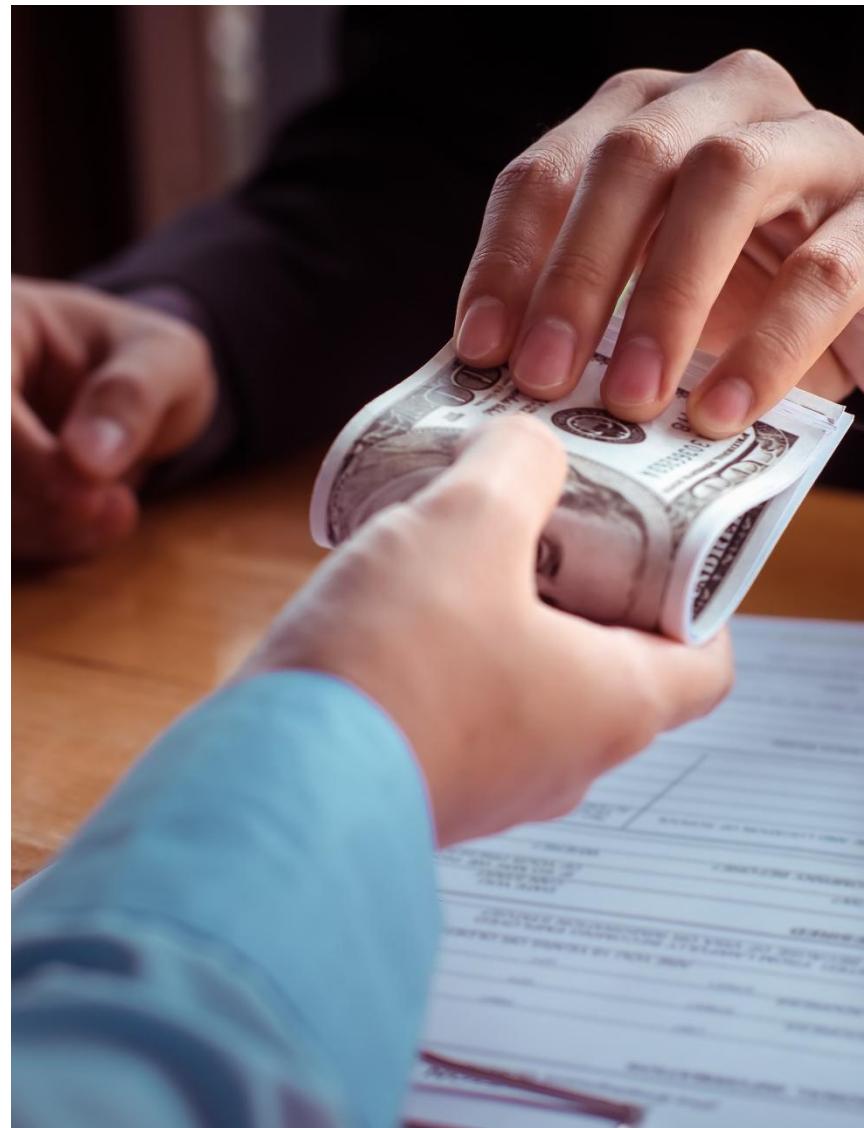
En lo que respecta al derecho de acceso, **ni los denunciados y terceros interesados** (como los que pueden aparecer mencionados en la denuncia), **pueden saber la identidad del denunciante** (dado que prima la confidencialidad que marca la Ley para la protección de su identidad).

Durante el 2023, el Grupo Uquifa ha recibido a través del Canal Ético una denuncia de personal interno, la cual ha sido resuelta y cerrada en tiempo y forma según nuestro procedimiento interno. En el Grupo no hemos recibido ninguna denuncia sobre infracciones o delitos y no tenemos constancia de ningún caso de vulneración de Derechos Humanos ni ningún caso de corrupción.

## Iniciativas de transparencia y anticorrupción

En el Grupo Uquifa nos comprometemos a mantener los más altos estándares de transparencia y ética en todas nuestras operaciones. En este sentido, hemos implementado una serie de políticas y procedimientos diseñados para **garantizar la integridad y la transparencia en nuestras prácticas empresariales**. Entre estas iniciativas se incluye el Código de Ética y Conducta en la cúspide que establece directrices claras sobre comportamiento ético y cumplimiento normativo para todos los empleados. Además, contamos con un sistema de control interno que permite monitorear y evaluar nuestras operaciones regularmente, asegurando que se adhieran a los principios de transparencia y buena gobernanza.

Para fortalecer aún más nuestro compromiso con la prevención de la corrupción, en el Grupo Uquifa hemos implementado un Programa de Prevención y Cumplimiento Penal. Este programa incluye formación continua para nuestros empleados sobre la importancia de la integridad y las consecuencias de la corrupción. Asimismo, el canal ético habilita que los empleados puedan reportar cualquier sospecha de conducta inapropiada sin temor a represalias. Estas acciones refuerzan nuestra determinación de operar de manera ética y transparente, consolidando nuestra reputación como una organización confiable y responsable en el sector.



## Formación en ética y cumplimiento



En el Grupo Uquifa, se considera fundamental la **comunicación constante y la formación continua de los empleados**, ya que son esenciales para reforzar la importancia de mantener un comportamiento ético y conforme a la normativa vigente en el trabajo diario.

Durante el año 2023, hemos llevado a cabo formaciones presenciales en ética y cumplimiento en los diversos centros de Uquifa en España, alcanzando un 85% de participación entre los trabajadores.

Asimismo, a lo largo de 2023, hemos implementado diversas acciones de comunicación y sensibilización dirigidas a todo el personal de Uquifa, con el objetivo de difundir los principios, valores y directrices de la empresa, así como informar sobre la existencia y actualización de la normativa interna.

Durante 2024, se prevé ampliar el alcance de la formación en materia de ética y cumplimiento a los empleados/as de los centros de trabajo situados en México y Hungría para reforzar la adopción efectiva del Sistema de Compliance.



## 4.- Compromiso con los/las empleados/as

## Compromiso

El espíritu de nuestro Grupo se refleja en el compañerismo y la ilusión por un proyecto común que sigue creciendo gracias a los retos compartidos en equipo. El compromiso del Grupo con sus empleados se traduce en una propuesta de valor que contribuye directamente al desarrollo de la estrategia empresarial y refleja nuestra identidad y forma de trabajar.

El Departamento de Recursos Humanos se encarga de asegurar que nuestros colaboradores se sientan valorados y esenciales para el proyecto. Fomentamos la creación de historias personales dentro de la compañía y la colaboración en equipo a través de proyectos transversales donde todos aprendemos y aportamos valor mutuamente. Un aspecto clave para lograr esta contribución es facilitar el desarrollo profesional de nuestros empleados mientras se promueve su bienestar personal.

Nuestro objetivo es contar con los mejores profesionales, y para ello, desde Recursos Humanos, **implementamos prácticas que garantizan una remuneración adecuada** y ofrecen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Esto incluye la **promoción interna, formación continua y diversos programas de desarrollo**. Además, hemos adoptado **políticas de diversidad e inclusión** que aseguran un entorno de trabajo equitativo y respetuoso para todos los empleados, independientemente de su género, raza, orientación sexual o cualquier otra característica personal.

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.



## Ocupación de calidad

El Grupo Uquifa dispone de un conjunto de políticas y procedimientos internos que aseguran la adopción de las mejores prácticas en la atracción, contratación, gestión de carrera y desarrollo del talento. Promovemos un entorno de trabajo inclusivo y estimulante a través de iniciativas como el teletrabajo, la flexibilidad horaria, y programas de bienestar, actividades deportivas y saludables, y un balance entre la vida laboral y personal. Además, realizamos encuestas periódicas de satisfacción laboral y sesiones de feedback para identificar áreas de mejora y asegurar que nuestras prácticas y políticas se alineen con las expectativas y necesidades de nuestros empleados.

El Grupo apoya la creación de empleo de calidad a través de la contratación indefinida, y presta especial atención a las relaciones laborales.

**F**omentamos un entorno de trabajo sano, seguro y saludable.

Además, para mejorar la gestión de las personas, se cuenta con indicadores clave para cuantificar la

rotación de personal, evolución de la plantilla, formación, desarrollo, así como accidentabilidad o absentismo, entre otros, detallados en el anexo de la presente memoria.

Finalmente, reconocemos y celebramos los logros y contribuciones de nuestros empleados y empleadas a través de programas de reconocimiento y recompensas, fortaleciendo así su sentido de pertenencia y motivación para seguir contribuyendo al éxito del Grupo.



## Plantilla

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).

Por el número de trabajadores localizados en USA e India y su bajo impacto en las estadísticas estos no se han tenido en cuenta

### Total de empleados/as por país

El número medio de empleados en 2023 en las principales ubicaciones del Grupo se detalla a continuación:



	Empleados/as	
	2023	2022
España	209	225
México	210	231
Hungría	240	270

Del total de los profesionales de Uquifa-España, el 1,91% está cubierto por personal con discapacidad



## Total de empleados/as por categoría y género

A continuación, se detalla el número total de empleados/as, 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).

Durante el año fiscal 2023 hubo reestructuración organizativa por lo que el número total de trabajadores/as disminuyó de 726 en 2023 a 659 en 2024.



2024      2023

209      228

32%      31%



2024      2023

450      498

68%      69%

### Cierre fiscal 2024

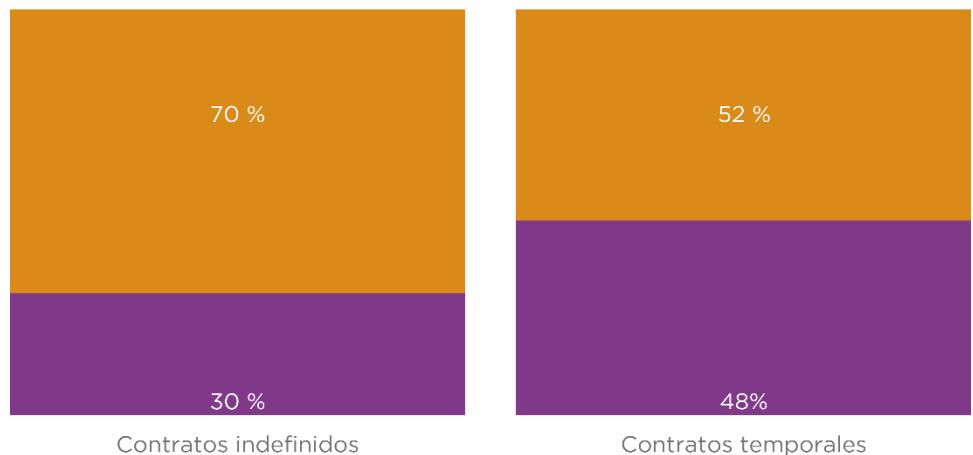


### Cierre fiscal 2023

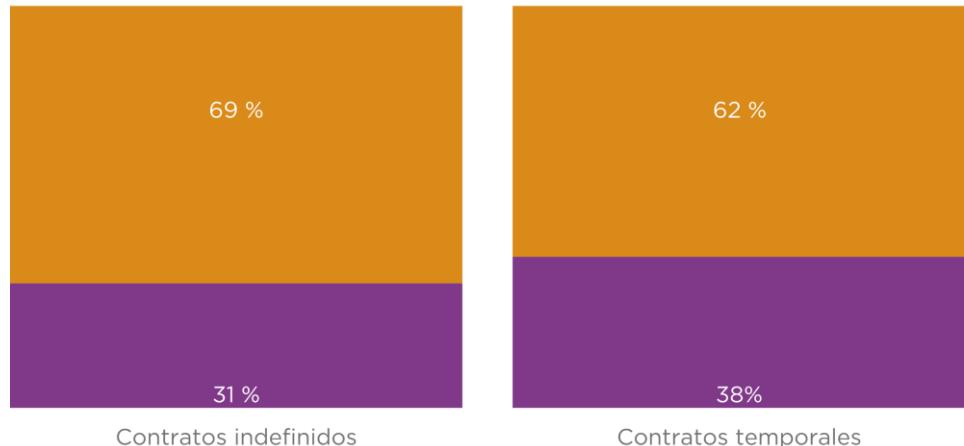


## Total de empleados/as por tipo de contrato, edad y sexo

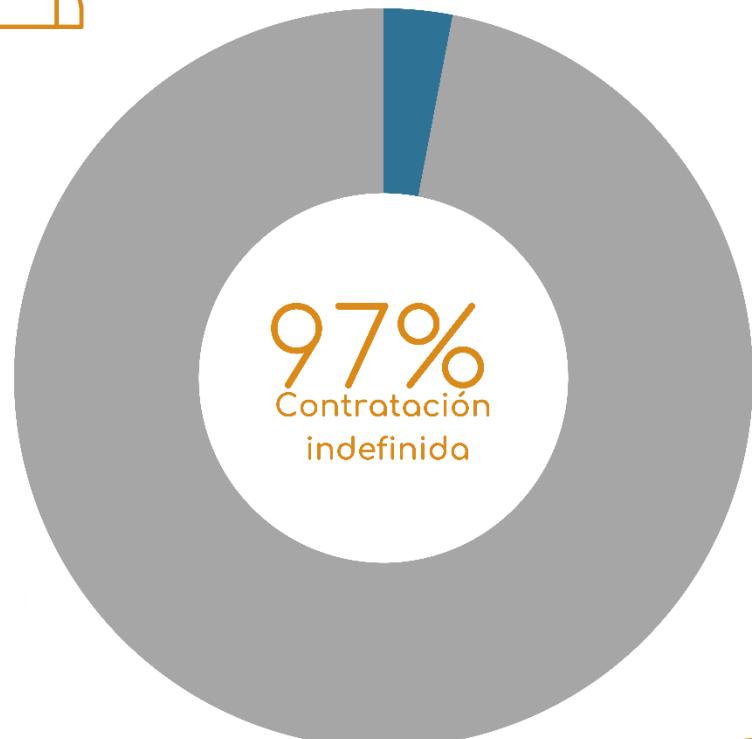
Cierre fiscal 2024



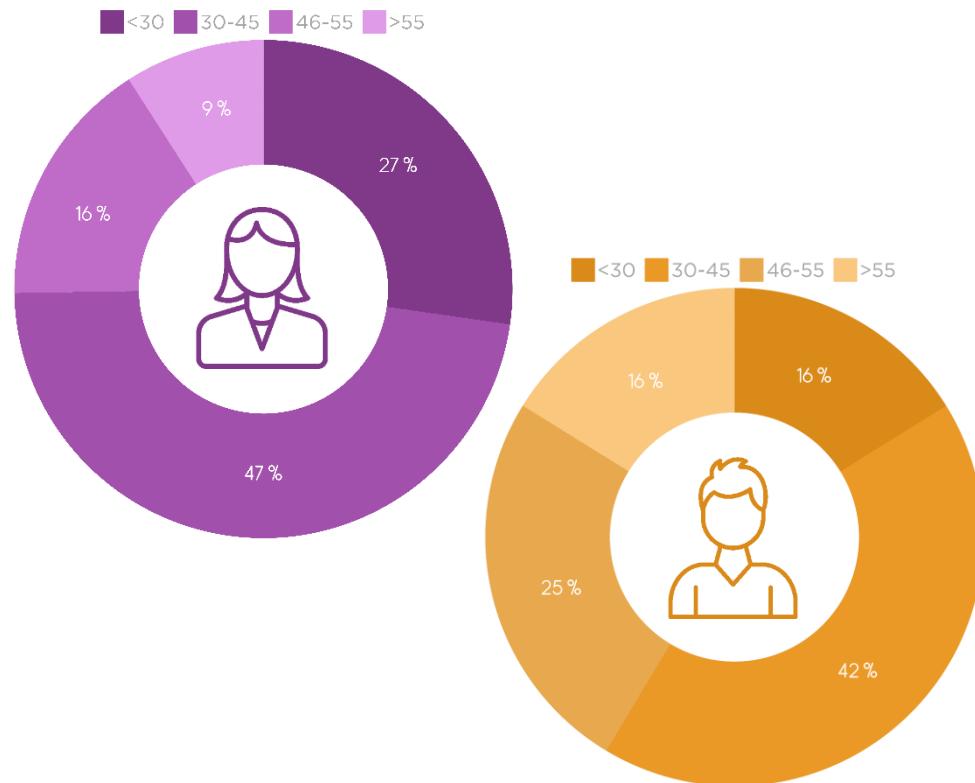
Cierre fiscal 2023



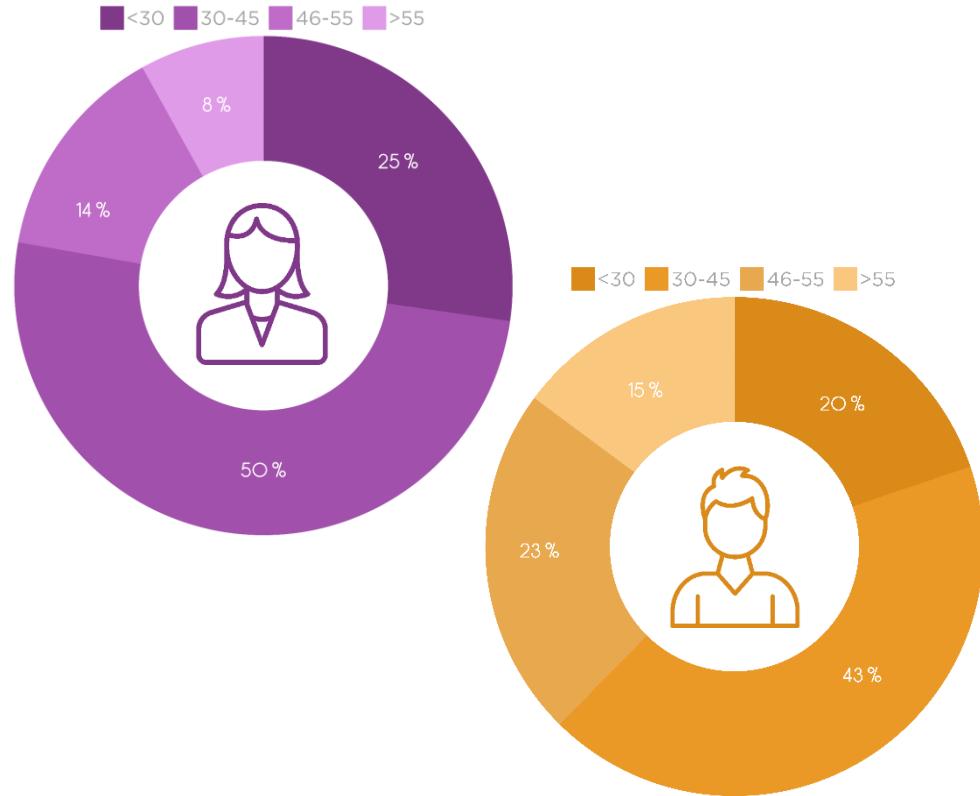
Siguiendo nuestro compromiso con la sociedad, nos enorgullece destacar que el 97% de nuestra plantilla cuenta con un **contrato indefinido**, lo que representa un total de **639 personas** que conforman nuestro equipo. Esta cifra refleja nuestro firme compromiso con la estabilidad y el bienestar de nuestros trabajadores.



## Cierre fiscal 2024



## Cierre fiscal 2023



Creemos firmemente en la importancia de cultivar nuevos talentos, pero también valoramos y reconocemos la riqueza que aporta la experiencia. Por ello, estamos especialmente orgullosos de que aproximadamente el **40% de los hombres** y el **25% de las mujeres** en nuestra plantilla tengan una edad superior a los **45 años**. Esta combinación de juventud y veteranía fortalece nuestro equipo, aportando una diversidad de perspectivas y habilidades que son fundamentales para nuestro éxito continuo.

## Tasa de rotación

En 2023, los mercados laborales de **España, México y Hungría** enfrentaron diversos retos y oportunidades, lo que se reflejó en las tasas de rotación del Grupo UQUIFA (12.5% en España, 29% en México y 17.2% en Hungría).

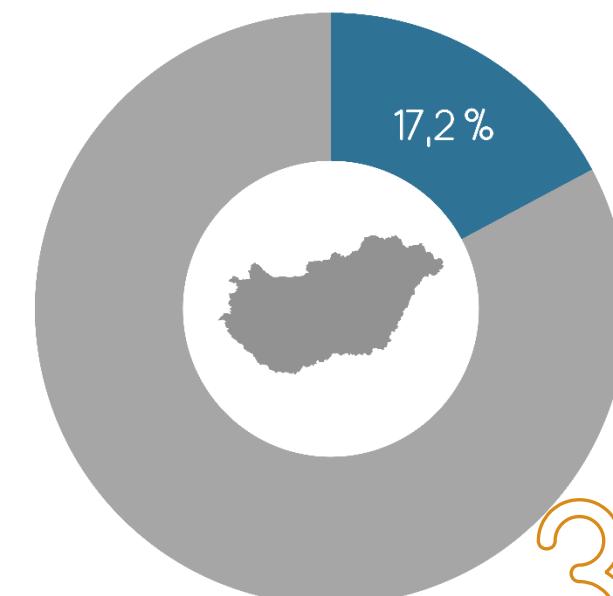
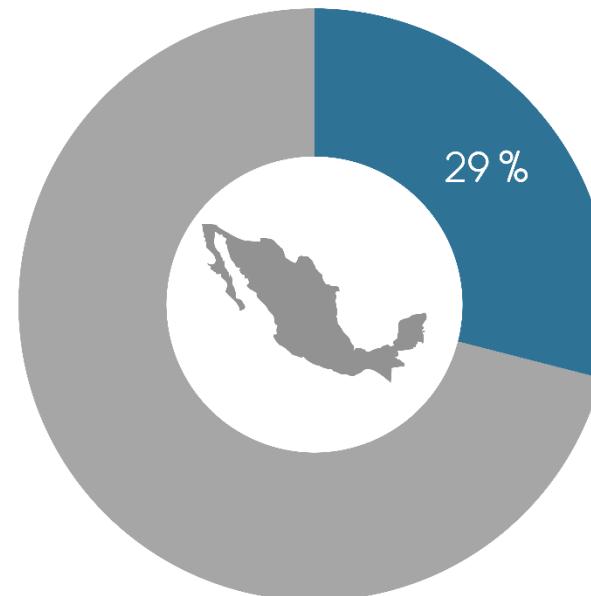
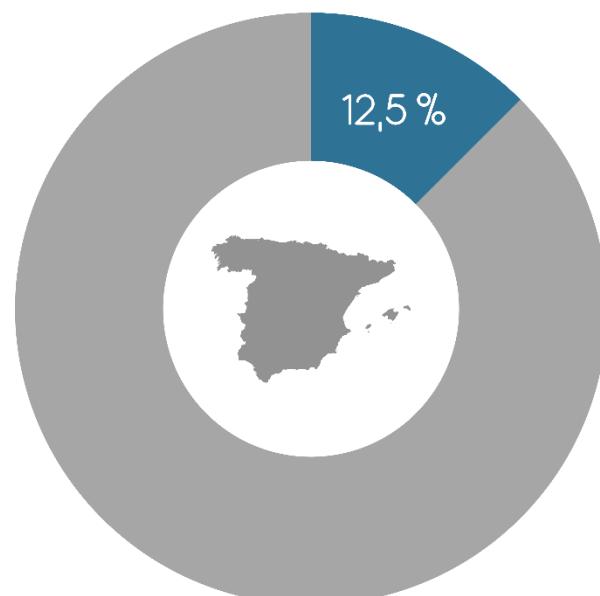
**España: Rotación del 12,5%:** El mercado laboral español mostró signos de recuperación, con una baja tasa de rotación del 12.5% en Uquia España, lo cual es positivo. Esto refleja estabilidad y éxito en nuestras políticas de retención, como programas de desarrollo profesional y conciliación laboral. La rotación moderada permite la entrada de nuevos talentos sin comprometer la estabilidad.

**México: Rotación del 29%:** En México, la rotación más alta del 29% está alineada con la alta competitividad del mercado. Aunque parece elevada, ha permitido a Uquia México renovar su plantilla y atraer talento especializado, mejorando la diversidad y la capacidad de respuesta a las demandas del sector. Uquia México ha enfocado sus esfuerzos en mejorar las condiciones laborales para aumentar la retención.

**Hungría: Rotación del 17,2%:** El mercado laboral húngaro en 2023 fue competitivo, pero Soneas logró una tasa de rotación del 17.2%, lo que refleja un buen equilibrio entre la estabilidad y la incorporación de nuevo talento. La inversión en desarrollo profesional y mejoras en el entorno laboral ha contribuido a mantener un equipo motivado y comprometido.

### Conclusión

Las tasas de rotación en el Grupo demuestran la capacidad de adaptarse a los diferentes mercados laborales, manteniendo estabilidad en España y Hungría, y aprovechando la rotación en México como oportunidad para renovar talento y fortalecer el equipo global.



## Política retributiva

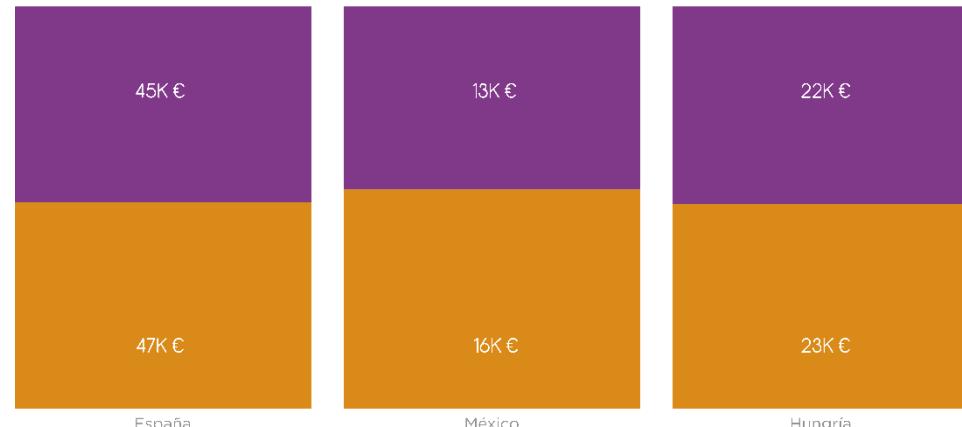
Nuestra política retributiva se rige por los rangos salariales establecidos en los convenios aplicables, las disposiciones legales de cada país y los acuerdos alcanzados con los sindicatos del sector. Estos elementos garantizan que nuestras prácticas salariales sean justas, equitativas y conformes con la normativa vigente en cada región en la que operamos.

Para todas las personas empleadas del Grupo, la remuneración se compone de una parte fija y una parte variable. En los puestos que no requieren cualificación específica, la retribución variable está vinculada a la consecución de objetivos corporativos, asegurando que el esfuerzo colectivo se vea recompensado. Por otro lado, en los puestos que requieren cualificación, la retribución variable se determina tanto por el logro de objetivos corporativos como individuales, lo que permite reconocer el rendimiento y la contribución específica de cada persona trabajadora.

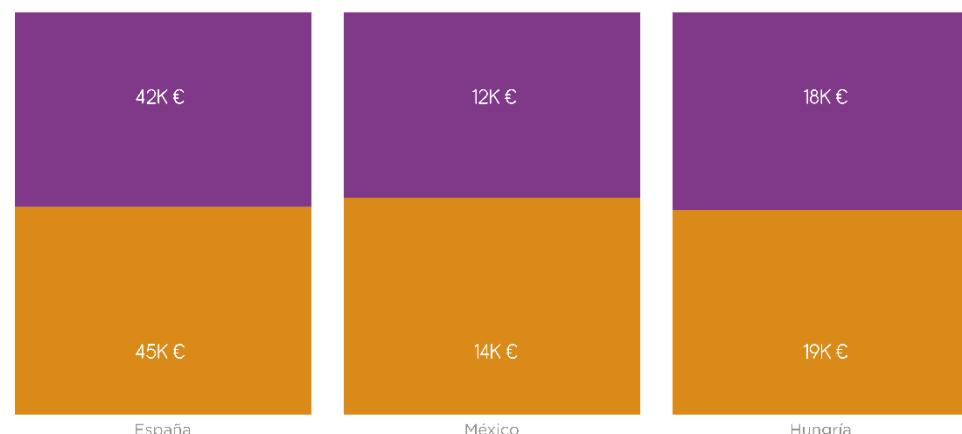
El porcentaje de retribución variable que se percibe varía en función de la categoría profesional, reflejando la responsabilidad y el impacto del rol desempeñado dentro de la organización.

**Nuestra estructura retributiva está diseñada para motivar y recompensar el desempeño**, alineando los intereses del personal con los objetivos estratégicos del Grupo y promoviendo una cultura de excelencia y desarrollo continuo.

### Cierre fiscal 2024



### Cierre Fiscal 2023



## Brecha salarial

A nivel global, la **ONU** considera la brecha salarial de género como un desafío clave para alcanzar la igualdad de género, estimando que, en promedio, las mujeres ganan un 20% menos que los hombres. En Europa, según datos de **Eurostat**, la brecha salarial de género en la Unión Europea fue del 13% en 2022, mientras que en España se situó en el 9,4%. En México, la **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)** del **INEGI** en 2022 indicó una brecha salarial del 15%. En Hungría, según datos de la **Comisión Europea**, la brecha salarial en 2021 se mantuvo en torno al 17%.

### Brecha salarial en el grupo Uquifa: análisis por país

#### 1. España

En España, el salario promedio normalizado de los hombres es superior al de las mujeres, con una brecha salarial general del 5%. Este porcentaje se sitúa muy por debajo del promedio nacional y de la normativa que establece una justificación obligatoria cuando la brecha supera el 25%. Las diferencias salariales se explican principalmente por los **complementos salariales** asociados a turnos de trabajo más intensivos, ocupados mayoritariamente por hombres. Además, el sector en el que operamos (químico y farmacéutico) sigue siendo en gran medida masculinizado.

En cuanto a la distribución de salarios por grupo profesional, las diferencias más marcadas se encuentran en el grupo directivo, donde la brecha es del 15,67%, debido a las **responsabilidades adicionales** y la **antigüedad** de los empleados. Esta brecha no se considera discriminatoria, ya que responde a factores objetivos y no a cuestiones de género.

#### 2. México

En México, la brecha salarial en Uquifa es similar a la de España, aunque más acentuada en ciertos grupos. La brecha salarial en ciertos sectores de la planta se explica en gran medida por los **complementos funcionales**, como el pago por horas nocturnas y turnos festivos, que tienden a ser ocupados en su mayoría por hombres. La diferencia salarial promedio es de 7%.

Dado el contexto de México, donde la brecha salarial nacional promedio es del 15%, nos situamos por debajo de la media, lo que refleja un esfuerzo por mantener la igualdad salarial. La empresa también ha implementado políticas para fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades, buscando reducir las diferencias.

#### 3. Hungría

En Hungría, la brecha salarial en Uquifa es más significativa, situándose en torno al 10%, debido en gran parte a la estructura de los puestos directivos y operativos, donde predominan los hombres. La brecha salarial en Hungría, a nivel nacional, se sitúa en un 17%, lo que significa que Uquifa presenta una situación más favorable que la media nacional.

Sin embargo, al igual que en los otros países, las diferencias salariales en Hungría se justifican principalmente por la **antigüedad** y los **complementos salariales** asociados a horarios más exigentes, lo que refleja las características del sector industrial en el que operamos.

### Análisis global de la brecha salarial en el grupo Uquifa

A nivel general, el grupo Uquifa ha demostrado un compromiso con la igualdad salarial en los tres países donde opera. Las diferencias que se observan en los distintos grupos profesionales están asociadas principalmente a factores como los **complementos salariales** y la **antigüedad**, y no responden a una

discriminación por razón de género. Las brechas salariales en España (5%), México (7%) y Hungría (10%) se encuentran todas por debajo de los umbrales nacionales y de la media global, lo que posiciona a Uquifa como una empresa que respeta las normativas internacionales y nacionales en esta materia.

### Conclusiones

En el Grupo Uquifa hemos implementado políticas de igualdad salarial que cumplen con las regulaciones de España, México y Hungría, manteniéndose por debajo de las medias nacionales en cada país. Las diferencias salariales observadas son menores que las brechas reportadas a nivel internacional y nacional, lo que refleja un esfuerzo continuo de la empresa por promover la equidad en su plantilla.

En conclusión, la situación de Uquifa en términos de brecha salarial es positiva, con diferencias que se explican por factores objetivos como la antigüedad y los complementos salariales, en lugar de discriminación de género.

**C**umplimos con las normativas de igualdad salarial, y la rotación de personal ha permitido que la empresa continúe optimizando sus políticas de retribución, alineándose con las expectativas del entorno laboral actual y manteniendo un ambiente de trabajo que promueve la igualdad y el desarrollo profesional.



## Ocupación del trabajo y medidas de desconexión digital

El Grupo Uquifa se compromete a respetar y garantizar los derechos fundamentales de asociación y negociación colectiva de todos sus empleados, conforme a la legislación vigente y al convenio colectivo de la industria química. Estos principios están también reflejados en nuestro Código Ético y de Conducta. El comité de empresa actúa como el órgano de comunicación entre la representación de la empresa y los agentes involucrados en las negociaciones colectivas.

Disponemos de calendarios laborales y medidas reguladas por los convenios colectivos en España y México, así como por la legislación laboral en Hungría, para organizar el tiempo de trabajo y asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en materia de relaciones sociales.

Establecemos la jornada dentro del Grupo los convenios colectivos aplicables o la legislación vigente. Durante el período abarcado por este informe, se acordó un total de 40 horas semanales de trabajo, distribuidas en jornadas de hasta 8 horas diarias. En algunos casos, el trabajo se realiza en turnos de jornada partida o rotativos (mañana, tarde o noche) con una pausa de 15 minutos para el descanso (30 minutos en México). Estos turnos se planifican a principios de año y pueden ser rotativos para mejorar la conciliación de los empleados.

Nos esforzamos en evitar cambios organizativos que puedan impactar negativamente en la vida personal de nuestros empleados, pero si son

necesarios, siempre se comunica con suficiente antelación a la persona afectada. Las condiciones para excedencias, permisos retribuidos y la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral están detalladas en los convenios colectivos. Además, el Plan de Igualdad en España incluye medidas específicas para facilitar la conciliación familiar y laboral.

Aunque no contamos con una política formal de desconexión laboral, promovemos una cultura organizativa flexible que permita a nuestros empleados conciliar mejor su vida personal y profesional, sin la necesidad de estar conectados ni responder correos fuera del horario laboral. La política de desconexión laboral está en proceso de elaboración y se difundirá durante el año 2024.



## Salario emocional

Con el fin de que los empleados del Grupo puedan conciliar mejor la vida laboral con la personal, contamos con una serie de beneficios implementados tales como.

- Un modelo de **trabajo híbrido**, en aquellas posiciones que es posible, así como **trabajo a distancia**.
- **Horario flexible**, en aquellas posiciones que es posible.
- Anticipos salariales.
- Plan de **retribución flexible**.
- **Permisos de maternidad/paternidad, matrimonio, fallecimiento y atención de enfermedades**: Todos los empleados tienen derecho a estos permisos, y el 100% de las personas que se acogen a ellos son reincorporadas a su puesto de trabajo, siempre que así lo deseen.
- **Reducción y adaptación de jornada**: Para facilitar la conciliación familiar, se ofrecen opciones de reducción y adaptación de la jornada laboral.
- **Compensaciones por viajes**: Para empleados que deban viajar, se proporcionan compensaciones que facilitan la conciliación de la vida laboral con la personal.
- **Permiso por cuidado de hijos menores enfermos**: Se concede permiso remunerado para el cuidado de hijos menores en caso de enfermedad grave.

- **Seguro médico privado**: Ofrecemos un seguro médico privado que cubre tanto al empleado como a su familia, asegurando una atención médica de calidad y reduciendo la preocupación por gastos médicos.
- **Programas de bienestar**: Incluyen actividades deportivas, saludables y nutricionales, con el objetivo de promover un estilo de vida equilibrado y saludable entre nuestros empleados.
- **Licencias de formación**: Se ofrecen licencias para la formación continua, permitiendo a los empleados desarrollarse profesionalmente sin afectar sus responsabilidades personales.



## Diversidad, igualdad e inclusión

Desde el Grupo Uquifa **estamos comprometidos con la diversidad, la reducción de desigualdades y la inclusión social**, y rechazamos cualquier tipo de discriminación, motivo por el cual todas nuestras las políticas, procedimientos y planes y protocolos 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 tomando las decisiones en materia de selección, promoción y remuneración de acuerdo con datos objetivos de cualificación, logros y desempeño, impulsando estos valores desde el Consejo de Administración y la Dirección a todas las personas de la plantilla.

Además, en el Código de Ética y Conducta del Grupo, recogemos el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades para todos/as, desde la selección, pasando por la promoción, la evaluación y compensación, los mecanismos de retención y, de ser necesario, el proceso disciplinario, a lo largo de toda la



relación laboral entre el Grupo y el/la colaborador/a interno/a en cuestión.

La selección y promoción de nuevos/as colaboradores/as internos/as se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de meritocracia y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo en cuestión.

**Fomentamos la promoción y la movilidad internas como vías de retención de talento.** Buscamos la estabilidad de nuestros/as colaboradores/as internos/as, su desarrollo personal y profesional y que estén motivados/as, para que sigan contribuyendo al éxito de Uquifa.

**No toleramos ningún tipo de discriminación** hacia una persona por 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. Así se recoge, además, en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (únicamente en la sociedad española) y, en general, en el compromiso de tener un buen lugar para trabajar en el Grupo.

¡Valoramos a las personas por su contribución a nuestra comunidad!

## Plan de igualdad

En el Grupo Uquia promovemos un ambiente de trabajo respetuoso y destinamos los recursos necesarios para asegurar el cumplimiento de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación para lograr un clima de trabajo agradable y óptimo. Reflejo claro de este compromiso con la igualdad y el respeto a la diversidad es que en Uquia España tenemos implementado un Plan de Igualdad en el que se 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.
- 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 Negociadora de Igualdad se reúne periódicamente para velar por el cumplimiento 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, desde Uquia España firmamos la Carta de Diversidad por la cual declaramos públicamente 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**, realizamos 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**.

## Formación

Para el Grupo Uquifa la formación de todos nuestros empleados cobra una gran importancia motivo por el cual fomentamos el desarrollo continuado de las capacidades y competencias de las personas de la organización, ofreciendo formación que mejora la cualificación técnica que precisan las personas en el desempeño de sus funciones, además de contribuir a favorecer el crecimiento de actitudes y aptitudes para su desarrollo personal y profesional, fomentando la empleabilidad para ser más resilientes.

El Grupo dispone en sus sistemas de gestión de procedimientos de formación para identificar las necesidades de formación en las diferentes áreas y materias, incorporarlas en cada ejercicio en el plan de formación y dotar de los recursos necesarios para su ejecución. Además, disponemos de indicadores para su seguimiento y evolución.

2024  
8400 horas  
formación

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.

## 5.- Compromiso Social



## Nuestro compromiso con la Sociedad



**Fundació Oncolliga Girona**  
Lliga catalana d'ajuda  
al malalt de càncer



**FINESTRELLES**  
FUNDACIÓ PRIVADA  
Discapacitat intel·lectual



**SJD** Sant Joan de Déu  
Barcelona · Hospital



El Grupo Uquifa ha participado en diversas INICIATIVAS SOLIDARIAS en los países en donde cuenta con presencia industrial.

En **España**, apoyamos a la Cruz Roja en Sant Celoni con una campaña de recolección de material escolar para niños en riesgo de exclusión social, una campaña navideña de alimentos para familias necesitadas, y también participamos en la caminata "*Marxa d'Or*". Hemos colaborado con la *Fundació Privada Pro-Disminuits Psíquics Finestrelles* y *La Tavella*, adquiriendo productos de estas organizaciones que emplean a personas con discapacidad intelectual. Además, hemos apoyado la *Fundació Privada Oncolliga Girona* en la competición "*Oncobike*", dónde se recaudan fondos para apoyar a pacientes oncológicos, y organizamos una Chocolatada Solidaria para recaudar fondos para la investigación del cáncer infantil en el Hospital materno-infantil Sant Joan de Déu.

En **México**, continuamos con la campaña permanente de recolección de tapones de plástico para apoyar a menores con cáncer infantil, fomentando también la conciencia ambiental.

En **Hungría**, se organizó una colecta de regalos navideños para niños necesitados a través de *Baptist Charity Service*.

## 6.- Gestión Ambiental



## Consumo de energía y medidas de eficiencia energética

Con la finalidad de reducir el consumo energético, en el Grupo hemos 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.
- Proyecto de instalación de placas fotovoltaicas en Uquifa España.
- En México se realizaron modificaciones en el sistema luminario con fotoceldas al objeto de reducir consumo y se han colocado filtros silenciadores a las bombas neumáticas para contención del ruido generado.



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 México que ha implicado la reducción del consumo eléctrico y de gas.

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

## Gestión del agua

El equipo de trabajo de Uquifa España integrado por Producción, Ingeniería y HSE (integrado dentro del comité de sostenibilidad), trabaja desde años con el objetivo de analizar los flujos de consumo de agua y proponer medidas de reducción donde sea posible y ha continuado con los siguientes avances:

- En 2023 hemos detenido el riego automático de las zonas de césped y se ha aprovechado el agua de lluvia para esta función.
- Hemos implantado 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.
- Hemos reducido el caudal de agua de refrigeración del QÜENCH del incinerador de mercaptano.
- Hemos instalado grifos de botón. Con esto se consigue un consumo medido y evitar así desperdicios de agua.
- Hemos instalado de pulsadores de doble descarga en los WC.

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

Planta	Agua	
	31 de marzo de 2024	31 de marzo de 2023
	Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	Consumo de agua (m <sup>3</sup> )
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 planta ubicada en Hungría consume agua, principalmente, de la red Municipal, a excepción de las instalaciones de Illatos que también usa agua de pozo.

## Tratamiento de residuos

Tenemos 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.

En cumplimiento de estos principios de gestión, **priorizamos 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
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 peligroso	115.940	134.274	No valorizable
México	Peligroso	236.351	506.916	No valorizable
	Peligroso líquido (L)	960.476	2.585.105	No valorizable
	Peligroso líquido (L)	943.214	1.258.976	Valorizable
	No peligroso	29.620	36.754	Valorizable
	No peligroso	9.225	12.810	No valorizable
Hungria	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

Valorizable: residuo susceptible de ser reciclado o recuperado

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.

Entendemos la **economía circular** como clave del progreso futuro, y lo procesos desarrollados hasta el momento en este sentido son:

- Instalaciones de recuperación de etanol en Uquia España (proyecto “Menos incinerar y más revalorizar”).
- Segregación de corrientes de disolventes residuales para mejora de valorización externa (Uquia España).
- Nuevos tratadores de residuos que mejoran la economía circular dando un segundo uso a distintas corrientes (Uquia España).
- Proyecto interno de ahorro de residuos en México, consistente en el tratamiento interno por medio de los disolventes. Logramos 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.



## Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y acciones para reducirlas

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.

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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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.



## Proyectos de Conservación y Biodiversidad

En Uquia, creemos firmemente en la importancia de la protección de la diversidad, tanto dentro de nuestra organización como en el entorno natural que nos rodea. Nos enorgullece haber creado un Comité de Sostenibilidad, compuesto por representantes de varios departamentos. Este comité trabaja en estrecha colaboración con grupos de trabajo adicionales, formados por colaboradores comprometidos con nuestras iniciativas de sostenibilidad y biodiversidad.

El compromiso de Uquia con la preservación del medio ambiente es evidente en todas nuestras operaciones. Nuestras instalaciones en España, México y Hungría operan con un firme respeto por su entorno natural, garantizando que nuestras actividades industriales no afecten negativamente a la biodiversidad local.

La Feria Ambiental celebrada en nuestras instalaciones de Uquia México es un claro ejemplo de nuestras iniciativas. Este evento,

realizado en el marco del Día Mundial del Medio Ambiente, incluyó actividades educativas y carteles con mensajes de concienciación, promoviendo entre nuestros empleados la importancia de la conservación ambiental.

Además, realizamos un análisis exhaustivo para asegurar que nuestras operaciones no interfieran con áreas naturales protegidas a nivel local o internacional. Este enfoque proactivo nos permite contribuir significativamente a la preservación de la biodiversidad y garantizar un futuro sostenible para las generaciones venideras.

En resumen, en Uquia estamos comprometidos con la protección de la diversidad y la sostenibilidad ambiental. Seguimos trabajando arduamente para integrar estos valores en todas nuestras operaciones, conscientes de que un entorno diverso y sostenible es fundamental para el éxito y la resiliencia a largo plazo de nuestra empresa y de la sociedad en general.





## 7.- Seguridad, Salud y Bienestar



## Salud y Seguridad laboral

En el Grupo Uquia llevamos a cabo nuestras actividades considerando los riesgos laborales a los que están expuestos/as todos los colaboradores/as tanto internos como externos, la minimización de su impacto, y procuramos un entorno de trabajo seguro y saludable.

Contamos con **departamentos de Salud y Seguridad laboral** en nuestras instalaciones de México, Hungría y en España. Todas operan bajo su propio sistema de gestión, cumpliendo las normativas locales que les aplican y alineadas con la política y pautas corporativas que les aplican



Nuestros departamentos de Seguridad y Salud están involucrados desde el principio en todas las fases clave de nuestros proyectos. Participan activamente en el diseño de nuestras instalaciones, en la implementación de nuevos procesos y en la adquisición de nuevos equipos. Esto nos permite identificar y evaluar cualquier posible impacto en la seguridad desde el inicio, adoptando así las medidas preventivas o correctoras necesarias para asegurar un entorno de trabajo seguro y eficiente.

Esta integración temprana de la seguridad en nuestros proyectos no solo protege a nuestros empleados, sino que también garantiza la continuidad y la calidad de nuestras operaciones.

## Evaluaciones de Riesgos de los Puestos de Trabajo

En Uquia, realizamos Evaluaciones de Riesgos de forma periódica y diferenciamos los riesgos para nuestro personal en dos grandes categorías: riesgos específicos de los puestos de trabajo y riesgos generales derivados de la industria química. Además, todas las tareas que deban realizarse y que puedan entrañar por sí sola riesgos adicionales, son evaluadas de manera independiente y aprobadas por los departamentos implicados.

**Riesgos específicos de los puestos de trabajo:** Estos son los riesgos de accidentes, enfermedades profesionales y factores psicosociales que pueden surgir durante las tareas diarias, incluyendo aquellos que pueden afectar a trabajadores especialmente protegidos. Algunos de los principales riesgos en esta categoría son:

- Caídas de personas.
- Caídas de objetos.
- Golpes y cortes con objetos.
- Atrapamientos con objetos y máquinas.
- Contactos químicos, térmicos y eléctricos.

**Riesgos generales:** Estos riesgos no están ligados a puestos específicos, sino que pueden afectar a varias áreas de la empresa. Entre los principales riesgos generales identificados están:

- Incendios por productos inflamables.
- Explosiones provocadas por incendios y disolventes.

- Creación de nubes químicas.

Además, realizamos **reconocimientos médicos anuales** para todo nuestro personal y, para las nuevas incorporaciones, al inicio de su relación contractual.

Cada uno de nuestros centros cuenta con sus respectivos **Planes de Emergencia y Evacuación**, realizándose simulacros de manera anual. En el caso de España, para dichos simulacros se cuenta con la colaboración de los *Bombers* de Sant Celoni y agentes de los *Mossos d'Esquadra*, sirviéndoles a ellos también como entrenamiento para sus funciones.



Foto simulacro 2023 – Planta en Sant Celoni

## Health for a better life

En 2023, Uquifa - España, en colaboración con MC Mutual, hemos iniciado 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, hemos lanzado el proyecto *Health for a better life* con objetivo de mejorar la salud y bienestar de todos/as los integrantes de la organización.

Como punto de partida y para conocer los hábitos de nuestros/as empleados/as 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:

- ALIMENTACIÓN 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:

A marzo de 2024 se había lanzado el bloque relativo a la **ALIMENTACIÓN SALUDABLE**, que ha consistido en lo siguiente

- 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” de la mano de *La Tavella* 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 Uquifa premiando los platos saludables presentados por los trabajadores.

## Salud Mental y Team Building

En Uquia, entendemos que una buena salud mental es esencial para mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo y nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo donde todos se sientan valorados y apoyados. Por eso, organizamos eventos que fomentan la camaradería y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En España, hemos disfrutado de un torneo de pádel y nuestro esperado *Family Day*, donde empleados y sus familias pasan un día lleno de diversión y actividades. Hemos apoyado la participación en eventos solidarios como el Oncobike.



En Hungría, hemos acudido a la carrera XVII. NN ULTRABALATON 2023 y dedicamos un día al ciclismo. Además, celebramos el *Soneas Day*, una jornada especial donde todos los empleados de Soneas se reúnen para fortalecer los lazos.



Estas iniciativas no solo mejoran la salud física y mental de nuestros/as colaboradores, sino que también crean un sentido de comunidad y pertenencia.

## Comité de Seguridad y Salud

Se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud y una delegada de prevención en España, así como una Comisión de Seguridad e Higiene en México.

En España, el número de personas que configuran el Comité de Seguridad y Salud, en lo que respecta a la planta de Sant Celoni, es de 6 personas, 3 representando a la empresa y otros 3 a los trabajadores. 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



## Formación Salud y Seguridad laboral

En Uquia, entendemos que la formación en seguridad y salud es fundamental, especialmente en una empresa del sector químico como la nuestra. La naturaleza de nuestro trabajo implica ciertos riesgos que debemos gestionar con responsabilidad y cuidado. Por ello, dedicamos muchas horas a formar a nuestros empleados en esta materia, asegurándonos de que todos estén bien preparados para enfrentar cualquier desafío que pueda surgir.

Nuestros departamentos de Seguridad y Salud trabajan incansablemente para diseñar programas de formación que cubran todas las áreas necesarias.

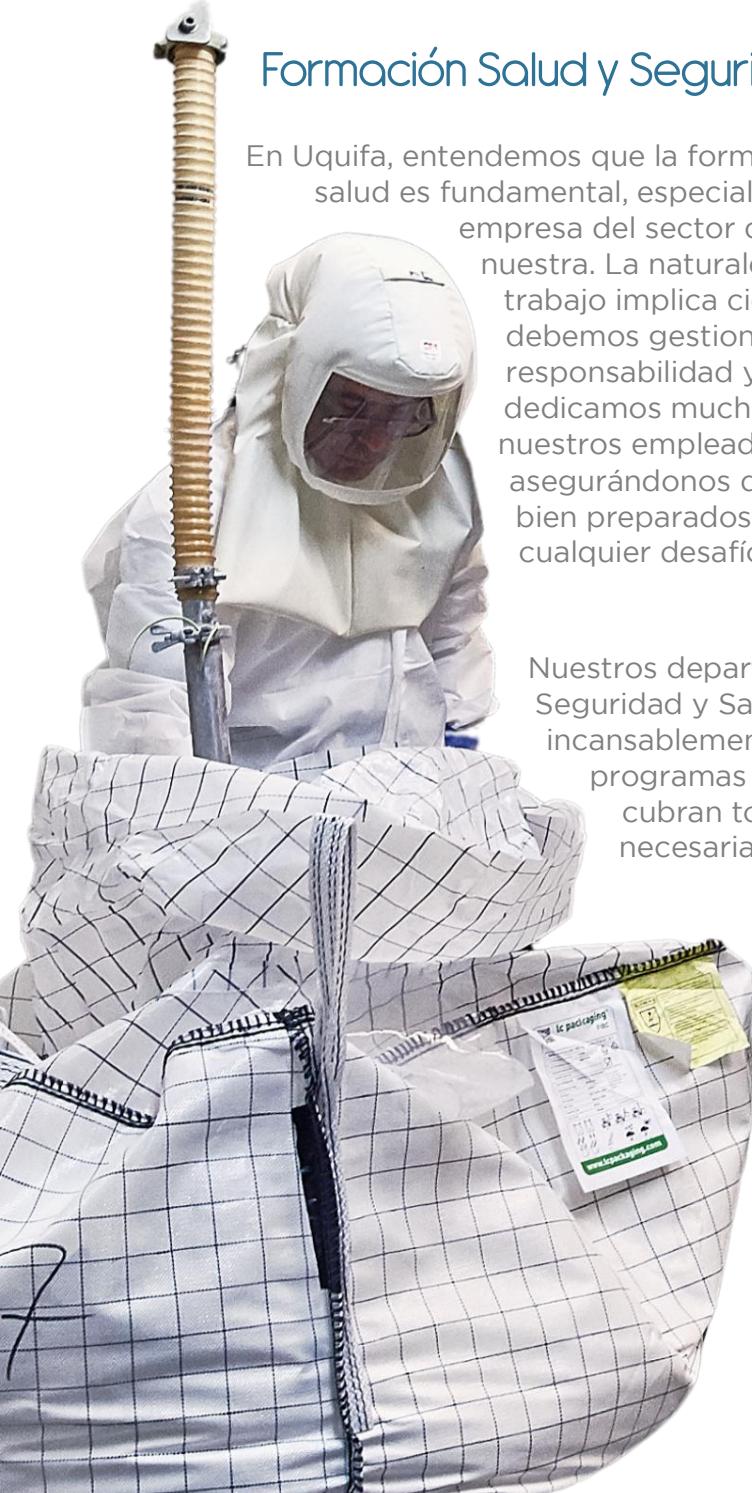
Esto incluye no solo la formación obligatoria para las nuevas incorporaciones y los empleados que cambian de posición, sino también cursos específicos para

trabajos especiales, como trabajos en altura, espacios confinados, operaciones eléctricas, y la conducción de carretillas y plataformas elevadoras.

Además, nuestro compromiso con la seguridad se extiende al personal externo. Los departamentos de Seguridad y Salud se aseguran de que todos los trabajadores externos cuenten con la formación adecuada a los riesgos laborales que puedan enfrentar en nuestras instalaciones.

Estamos convencidos de que una buena formación en seguridad y salud no solo protege a nuestros empleados, sino que también mejora la eficiencia y calidad de nuestro trabajo. Se ha desarrollado durante el periodo objeto del informe, una serie de formaciones en distintos ámbitos:

- Gestión de emergencias
- Carretilleros
- Desfibrilador Externo autónomo (DEA)
- Primeros auxilios
- Reglamento Almacenamiento de Productos Químicos (APQ)
- Gestión de materiales peligrosos



## Indicadores de HSE

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	-	-	-	-

Hungria	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	-	-	-	-

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

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

Los índices arriba descritos no incluyen los accidentes in-itinere.



Los principales tipos de accidentes laborales son los correspondientes a manipulaciones de producto químico, sobreesfuerzos, golpes y caídas.

## 8.- Cadena de Suministro Sostenible

## Cadena de suministro

En Grupo Uquia nos dedicamos a la producción de principios activos cumpliendo con los estándares del ICH, utilizando intermedios avanzados de China e India, y materiales auxiliares de proveedores locales. Nuestra Política de Compras se basa en ética, transparencia y confianza, garantizando el cumplimiento de las Buenas Prácticas de Manufactura (GMP). Trabajamos con proveedores homologados por autoridades sanitarias.

En Hungría, donde se producen APIs para investigación, no se exige el cumplimiento de GMP, pero nuestros proveedores homologados cumplen con los estándares de calidad. En España y México, la homologación de proveedores requiere certificaciones GMP para intermedios regulados, mientras que para otros materiales no siempre es necesario. Este proceso también evalúa aspectos sociales, medioambientales, y de seguridad y salud, aplicándose según el tipo de proveedor.

Nos comprometemos a auditar a todos nuestros proveedores, seleccionándolos anualmente mediante un análisis de riesgos que considera criterios químicos y de impacto. En 2023, realizamos 14 auditorías en España, 13 en México y 7 en Hungría, algunas aún en proceso de cierre.

Dado que en ciertos países no se aplican regulaciones GMP, realizamos auditorías *in situ* o con terceros para asegurar el cumplimiento de nuestros estándares.

Respecto a los riesgos asociados a los proveedores, enfrentamos variaciones de precios, calidad o interrupciones en el suministro, y riesgos específicos con proveedores de China debido a la normativa medioambiental. Para mitigar estos riesgos, trabajamos con al menos dos proveedores para materias primas críticas, en distintas ubicaciones geográficas. Además, hemos iniciado un proyecto para aumentar el número de proveedores en

Europa, apoyando la industria local y reduciendo las distancias de transporte, lo que también favorece el medio ambiente.



## Prácticas Sostenibles en la Cadena de Suministro

Con el objetivo de alinear nuestras prácticas de aprovisionamiento con nuestro compromiso con la sostenibilidad, en 2023 seleccionamos a EcoVadis para evaluar el desempeño en sostenibilidad de nuestros proveedores más críticos y estratégicos del Grupo Uquifa. Este paso refleja nuestra determinación de garantizar que nuestras operaciones no solo cumplan con los más altos estándares, sino que también promuevan prácticas responsables en toda nuestra cadena de suministro.

Para llevar a cabo esta iniciativa, realizamos un exhaustivo mapeo de nuestros proveedores e invitamos a aquellos considerados más relevantes para nuestro negocio, es decir, los críticos y estratégicos, a someterse a la evaluación a través de la plataforma EcoVadis. Esta evaluación nos permite obtener una visión clara del rendimiento en sostenibilidad de nuestros socios y determinar las áreas en las que necesitan mejorar.

Además, estamos en proceso de desarrollar una Política de Sostenibilidad Corporativa que incorporará prácticas de compras sostenibles. Este enfoque nos permitirá no solo evaluar, sino también apoyar y formar a nuestros proveedores, promoviendo planes de mejora continua para aquellos que presenten un menor desempeño. Con estas acciones, buscamos fortalecer nuestra cadena de suministro y asegurar que esté alineada con los principios de sostenibilidad que guían nuestras operaciones.

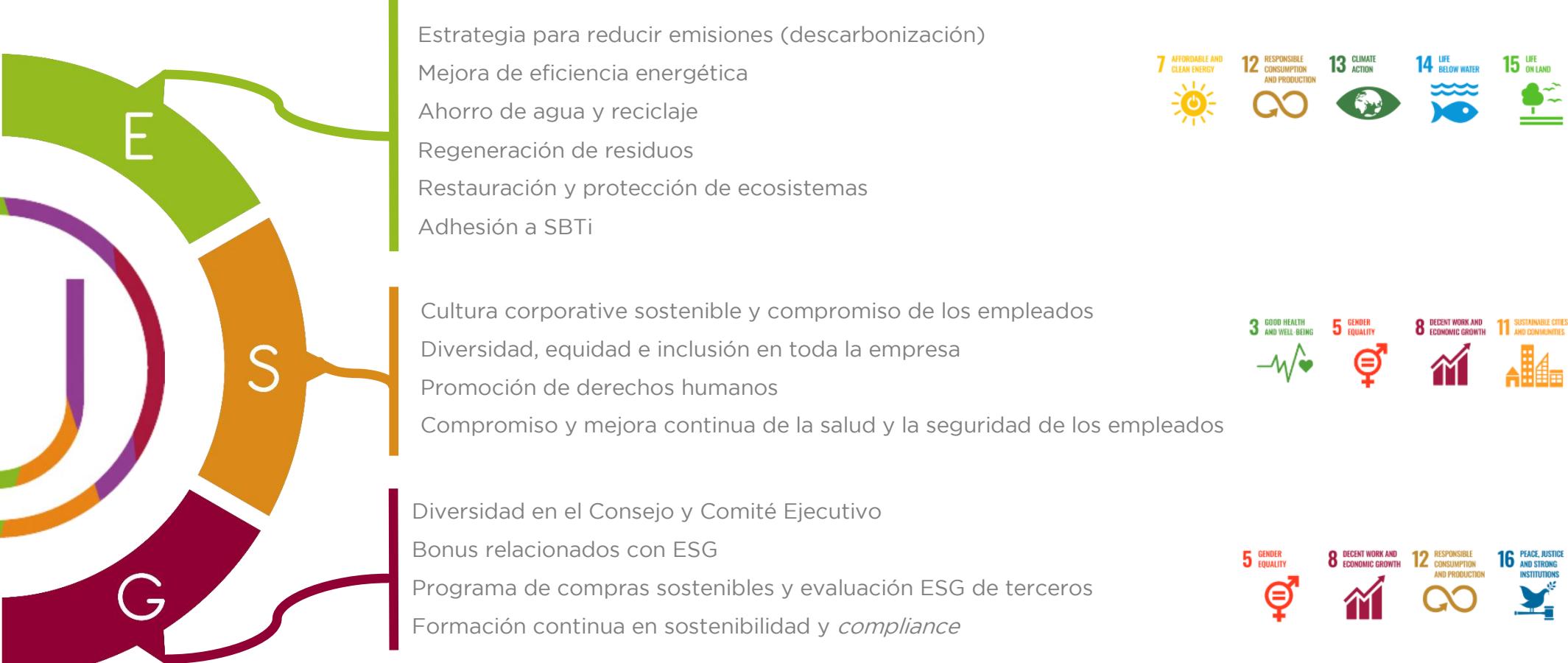
**Durante 2024, el 70% de los proveedores que representan el 50% del gasto serán evaluados en términos de sostenibilidad.**



## Indicadores y metas

# Nuestras metas con la Sostenibilidad: for a better life

El Grupo Uquifa se ha comprometido al cumplimiento de unos objetivos en materia de sostenibilidad agrupados en los siguientes bloques



Comprometidos con:



In support of  
**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**  
Established by UN Women and the UN Global Compact Office



## Transparencia fiscal



## Transparencia fiscal

En el **Grupo Uquia**, mantenemos un firme compromiso con la responsabilidad fiscal, cumpliendo con las leyes y obligaciones tributarias en todos los países donde operamos. Actuamos con total transparencia y precisión en nuestras interacciones con las autoridades fiscales, asegurando que nuestras operaciones sean claras y estén alineadas con la normativa vigente.

La estructura de nuestra empresa en cada región está ajustada a las actividades comerciales e industriales que desarrollamos, basándonos en criterios económicos sólidos. Esto se refleja en nuestra **Política Fiscal**, que está alineada con los principios, misión y valores del Grupo, así como con la estrategia de negocio global.

El **Consejo de Administración**, encargado de la gestión y control de la empresa, supervisa la correcta aplicación de nuestra Política Fiscal, basándose en una interpretación prudente de las leyes tributarias de cada jurisdicción para minimizar riesgos fiscales.

Además, en Uquia implementamos una **Política de Precios** en consonancia con la normativa vigente, aplicable a todas las transacciones entre partes vinculadas. Revisamos esta política anualmente para asegurar su cumplimiento y evitar cualquier posible desviación.

Asimismo, no operamos en jurisdicciones consideradas como paraísos fiscales, en línea con nuestro compromiso de operar de manera ética y responsable.





Anexo

## Anexo

Número total de empleados/as, 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):

PAÍS	EDAD	SEXO	31 de marzo de 2024							31 de marzo de 2023						
			ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES / GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	TOTAL GENERAL	ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES / GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	TOTAL GENERAL
España	<30	HOMBRES	-	-	-	3	1	7	11	-	-	1	5	1	7	14
		MUJERES	-	-	-	3	-	2	5	-	-	-	6	-	3	9
	30-45	HOMBRES	1	-	4	17	1	22	45	1	1	4	21	1	26	54
		MUJERES	-	-	7	21	7	13	48	-	-	7	23	10	14	54
	46-55	HOMBRES	-	1	1	13	1	28	44	-	-	3	13	1	26	43
		MUJERES	-	1	4	3	6	6	20	1	1	1	6	5	5	19
	>55	HOMBRES	1	-	3	6	-	19	29	-	-	2	7	-	18	27
		MUJERES	1	1	-	1	4	-	7	-	-	1	2	2	-	5
	TOTAL ESPAÑA			3	3	19	67	20	97	209	2	2	19	83	20	99
México	<30	HOMBRES	-	-	-	6	14	9	29	-	-	-	14	12	11	37
		MUJERES	-	-	1	15	23	-	39	-	-	1	17	16	-	34
	30-45	HOMBRES	-	2	5	8	12	39	66	-	1	4	15	8	48	76
		MUJERES	-	1	5	10	9	-	25	-	-	6	16	13	-	35
	46-55	HOMBRES	-	1	3	-	2	27	33	-	1	3	3	1	24	32
		MUJERES	-	1	2	1	1	-	5	-	-	1	1	1	-	3
	>55	HOMBRES	-	2	1	1	-	9	13	-	2	1	1	-	10	14
		MUJERES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TOTAL MÉXICO			-	7	17	41	61	84	210	-	4	16	67	51	93
Hungria	<30	HOMBRES	-	-	-	18	5	11	34	-	-	-	20	7	20	47
		MUJERES	-	-	-	6	7	-	13	-	-	-	9	9	-	18
	30-45	HOMBRES	-	-	14	18	8	39	79	-	-	9	24	11	39	83
		MUJERES	-	-	3	12	11	-	26	-	-	1	16	9	-	26
	46-55	HOMBRES	-	1	4	7	1	24	37	-	1	3	3	4	28	39
		MUJERES	-	-	1	2	6	-	9	-	-	1	5	5	-	11
	>55	HOMBRES	-	-	3	3	2	22	30	-	-	3	2	1	26	32
		MUJERES	-	-	-	6	5	1	12	-	-	6	7	1	1	14
	TOTAL HUNGRÍA			-	1	25	72	45	97	240	-	1	17	85	53	114

(\*) 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.

## 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	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/as\*, distribución de empleados por sexo, tipo de contrato y país:

PAÍS	CONTRATO	31 de marzo de 2024			31 de marzo de 2023			TOTAL GENERAL (*)
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL GENERAL (*)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL GENERAL	
España	INDEFINIDO	127	81	208	135	86	221	
	TEMPORAL	2	-	2	4	-	4	
	TOTAL ESPAÑA	129	81	210	139	86	225	
México	INDEFINIDO	140	58	198	154	66	220	
	TEMPORAL	10	11	21	6	6	12	
	TOTAL MÉXICO	150	69	219	160	72	232	
Hungria	INDEFINIDO	194	62	256	187	64	251	
	TEMPORAL	-	-	-	-	-	-	
	TOTAL HUNGRÍA	194	62	256	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/as, distribución por edad, tipo de contrato y país:

PAÍS	CONTRATO	31 de marzo de 2024					31 de marzo de 2023				
		<30	30-45	46-55	>55	TOTAL GENERAL	<30	30-45	46-55	>55	TOTAL GENERAL
España	INDEFINIDO	19	97	65	27	208	23	113	64	21	221
	TEMPORAL	-	-	-	2	2	1	-	-	3	4
	TOTAL ESPAÑA	19	97	65	29	210	24	113	64	24	225
México	INDEFINIDO	56	95	35	12	198	67	104	36	13	220
	TEMPORAL	13	7	1	-	21	8	4	-	-	12
	TOTAL MÉXICO	69	102	36	12	219	75	108	36	13	232
Hungria	INDEFINIDO	46	111	52	47	256	56	104	48	43	251
	TEMPORAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TOTAL HUNGRÍA	46	111	52	47	256	56	104	48	43	251

## Número medio de empleados/as, distribución por categoría, tipo de contrato y país:

PAÍS	CONTRATO	31 de marzo de 2024						31 de marzo de 2023							
		ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES/GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	TOTAL GENERAL	ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES/GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	TOTAL GENERAL
España	INDEFINIDO	3	3	19	75	19	89	208	3	2	20	80	20	96	221
	TEMPORAL	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	2	0	2	4
	TOTAL ESPAÑA	3	3	19	75	19	91	210	3	2	20	82	20	98	225
México	INDEFINIDO	-	5	17	38	51	87	198	-	4	16	58	48	94	220
	TEMPORAL	-	1	2	6	10	2	21	-	-	-	1	6	5	12
	TOTAL MÉXICO	-	6	19	44	61	89	219	-	4	17	64	53	94	232
Hungria	INDEFINIDO	-	1	25	76	46	108	256	-	1	18	81	50	101	251
	TEMPORAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TOTAL HUNGRIA	-	1	25	76	46	108	256	-	1	18	81	50	101	251

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

## Número total y distribución de jornada de trabajo

PAÍS	JORNADA	31 de marzo de 2024		31 de marzo de 2023	
		TOTAL GENERAL	TOTAL GENERAL	TOTAL GENERAL	TOTAL GENERAL
España	COMPLETA	200		213	
	PARCIAL	9		12	
	TOTAL ESPAÑA	209		225	
México	COMPLETA	210		231	
	PARCIAL	-		-	
	TOTAL MÉXICO	210		231	
Hungria	COMPLETA	236		265	
	PARCIAL	4		5	
	TOTAL HUNGRIA	240		270	

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

PAÍS	JORNADA	2024			2023		
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL (*) GENERAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL (*) GENERAL
España	COMPLETA	127	81	208	136	86	222
	PARCIAL	2	-	2	3	-	3
	TOTAL ESPAÑA	129	81	210	139	86	225
México	COMPLETA	150	69	219	160	72	232
	PARCIAL	-	-	-	-	-	-
	TOTAL MÉXICO	150	69	219	160	72	232
Hungria	COMPLETA	194	59	253	185	61	246
	PARCIAL	-	3	3	2	3	5
	TOTAL HUNGRIA	194	62	256	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/as por edad, tipo de jornada y país:

PAÍS	JORNADA	31 de marzo de 2024					31 de marzo de 2023				
		<30	30-45	46-55	>55	TOTAL GENERAL	<30	30-45	46-55	>55	TOTAL GENERAL
España	COMPLETA	19	97	65	27	208	24	113	64	21	222
	PARCIAL	-	-	-	2	2	-	-	-	3	3
	TOTAL ESPAÑA	19	97	65	29	210	24	113	64	24	225
México	COMPLETA	69	102	36	12	219	75	108	36	13	232
	PARCIAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TOTAL MÉXICO	69	102	36	12	219	75	108	36	13	232
Hungria	COMPLETA	46	110	51	46	253	56	102	47	41	246
	PARCIAL	-	1	1	1	3	-	2	1	2	5
	TOTAL HUNGRIA	46	111	52	47	256	56	104	48	43	251

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

PAÍS	JORNADA	31 de marzo de 2024						31 de marzo de 2023							
		ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES/GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	TOTAL GENERAL	ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES/GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	TOTAL GENERAL
España	COMPLETA	3	3	19	75	19	89	208	3	2	19	81	20	97	222
	PARCIAL	-	-	-	-	-	2	2	-	-	1	1	-	1	3
	TOTAL ESPAÑA	3	3	19	75	19	91	210	3	2	20	82	20	98	225
México	COMPLETA	-	6	19	44	61	89	219	-	4	17	64	53	94	232
	PARCIAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TOTAL MÉXICO	-	6	19	44	61	89	219	-	4	17	64	53	94	232
Hungria	COMPLETA	-	1	25	75	44	108	253	-	1	18	79	48	100	246
	PARCIAL	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	2	2	1	5
	TOTAL HUNGRIA	-	1	25	76	46	108	256	-	1	18	81	50	101	251

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

## Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

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					31 de marzo de 2023				
	<30	30-45	46-55	>55	TOTAL GENERAL	<30	30-45	46-55	>55	TOTAL GENERAL
España	-	-	-	-	-	4	6	9	2	21
México	8	16	2	-	26	13	10	1	-	24
Hungría	1	4	4	3	12	5	5	7	1	18

PAÍS	31 de marzo de 2024						31 de marzo de 2023							
	ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES / GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	TOTAL GENERAL	ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES / GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	TOTAL GENERAL
España	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	19	21
México	-	-	3	7	9	7	26	-	-	1	3	8	12	24
Hungría	-	-	1	2	6	3	12	-	-	1	3	4	10	18

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

### 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€

### Remuneración bruta media por edad y país:

PAÍS	31 de marzo de 2024			31 de marzo de 2023		
	<30	30-45	>55	<30	30-45	>55
España	38.386,56€	46.975,21€	45.142,25€	54.938,11€	36.032,99€	45.362,92€
México	10.289,58€	15.228,05€	18.545,15€	34.369,48€	10.188,71€	13.238,70€
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.

### Remuneración bruta media por categoría y país:

PAÍS	31 de marzo de 2024						31 de marzo de 2023					
	ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES / GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES / GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS
España	265.455,85€	131.134,70€	70.247,76€	45.517,51€	33.789,18€	36.096,10€	246.764,01€	144.108,97€	69.163,51€	43.403,86€	30.730,50€	35.493,54€
México	***	77.101,03€	24.679,62€	10.636,73€	11.933,83€	13.359,24€	***	75.784,14€	26.098,13€	10.803,56€	11.542,35€	11.886,93€
Hungría	***	**	50.615,56€	22.095,94€	22.943,09€	16.036,33€	***	**	47.675,97€	19.258,51€	18.902,82€	13.388,55€

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

(\*\*) 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.

## Brecha salarial en porcentaje del salario bruto por hora de los/as trabajadores del Grupo:

PAÍS	31 de marzo de 2024						31 de marzo de 2023							
	ALTA DIRECCIÓN (****)	DIRECTORES / GERENTES (****)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	GENERAL	ALTA DIRECCIÓN (*****)	DIRECTORES / GERENTES (****)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	GENERAL
España	-2,61%	14,52%	11,51%	13,89%**	14,45%	8,10%***	5,00%	17,56%	32,89%	10,80%	9,12%**	15,94%	8,74%***	6,33%
México****	-	40,81%	13,58%	4,03%	6,92%	-	16,38%	-	-	12,57%	10,15%	3,36%	-	14,51%
Hungría	-	*	10,34%	14,63%	11,47%	-0,80%	3,34%	-	*	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.

## Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

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

## 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.

## Empleados/as con discapacidad

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).

### Número de horas de absentismo:

País	Total 31 de marzo de 2024		Total 31 de marzo de 2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
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 %

### Conciliación y ejercicio corresponsable

		31 de marzo de 2024		31 de marzo de 2023	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
España	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	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	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

## Horas de formación

PAÍS	31 de marzo de 2024						31 de marzo de 2023					
	ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES / GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS	ALTA DIRECCIÓN (*)	DIRECTORES / GERENTES (*)	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	ADMIN.	OPERARIOS
España	3	46	471	1.109	81	408	-	8	138	636	16	691
México (**)	-	63	153	369	549	756	-	51	174	734	623	1.179
Hungría	-	-	840	1.837	1.306	409	-	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.

## Información fiscal

	31 de marzo de 2024			31 de marzo de 2023		
	ESPAÑA	MÉXICO	HUNGRÍA	ESPAÑA	MÉXICO	HUNGRÍA
Beneficios obtenidos (*)	(4.103)	(2.905)	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

# Uquifa

Group



for a better life

Memoria de Sostenibilidad – Grupo Uquifa  
ABRIL 2023 – MARZO 2024