

Informe de Verificación Independiente del  
Estado de Información No Financiera  
Consolidado correspondiente al ejercicio  
anual finalizado el 31 de marzo de 2025

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



The better the question.  
The better the answer.  
The better the world works.



Shape the future  
with confidence

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2025, de Uquifa Sciences, S.L. (Sociedad Unipersonal) y Sociedades Dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

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

---

### Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

---

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el capítulo "Sobre este informe", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2025.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2025.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" del citado EINF.

---

## Uso y distribución

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

**Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya**

ERNST & YOUNG, S.L.

2026 Núm. 20/26/00228  
IMPORT COL LEGIAL: 30.00 EUR

.....  
Segell distinguit d'altres actuacions  
.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

26 de marzo de 2026

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

Estado de Información no Financiera terminado el  
31 de marzo de 2025

## Estado de información no financiera – Uquifa Sciences, S.L.U. y Sociedades Dependientes a 31.03.2025

0.	Sobre este Informe .....	5
1.	Modelo de Negocio.....	7
1.1.	Misión, visión y valores.....	8
1.2.	Sostenibilidad en el Grupo Uquifa .....	9
2.	Información sobre cuestiones medioambientales .....	11
2.1.	Política de la compañía.....	11
2.2.	Riesgos identificados .....	11
2.3.	Gestión y desempeño medioambiental .....	12
2.3.1.	Uso sostenible de los recursos .....	13
2.3.1.1.	Energía .....	13
2.3.1.2.	Agua .....	14
2.3.1.3.	Materias primas .....	16
2.3.2.	Economía Circular y prevención y gestión de residuos .....	17
2.3.3.	Contaminación y Cambio Climático.....	21
2.3.4.	Protección de la biodiversidad .....	24
2.3.4.1	Análisis de Riesgo Medioambiental (ARMA) – Uquifa España .....	25
3.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal .....	26
3.1.	Política de la compañía .....	26
3.2.	Riesgos identificados.....	27
3.3.	Gestión y desempeño social.....	28
3.3.1.	Empleo .....	28
3.3.1.1.	Empleados por tipo de contrato y sexo .....	30
3.3.1.2.	Empleados por tipo de jornada .....	33
3.3.1.3.	Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe.....	36
3.3.1.4.	Remuneraciones medias .....	38
3.3.1.5.	Brecha salarial .....	39
3.3.1.6.	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad .....	40
3.3.1.7.	Remuneración media de los consejeros y alta dirección. ....	41
3.3.1.8.	Medidas de desconexión laboral .....	41
3.3.1.9.	Empleados con discapacidad .....	41

3.3.2. Organización del trabajo .....	42
3.3.2.1. Organización del tiempo de trabajo .....	42
3.3.2.2. Número de horas de absentismo .....	43
3.3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores .....	43
3.3.3. Seguridad y Salud.....	44
3.3.3.1. Prevención de Riesgos Laborales: Modalidad preventiva y Evaluación de Riesgos	45
3.3.3.2. Acciones para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores externos y subcontratados en las instalaciones.....	46
3.3.3.3 Reconocimientos médicos laborales .....	47
3.3.3.4. Notificación de incidentes, ideas de mejora, y canales de denuncia .....	48
3.3.3.5. Indicadores de siniestralidad .....	48
3.3.3.6. Inspecciones y auditorías de seguridad de equipos .....	49
3.3.3.7. Plan de Emergencia y Gestión de Situaciones Críticas.....	50
3.3.3.8. Otras acciones en materia de seguridad y salud del empleado: Instrucciones de trabajo sobre salud y seguridad .....	51
3.3.4. Relaciones Sociales.....	52
3.3.5. Formación.....	53
3.3.6. Diversidad, igualdad e inclusión.....	54
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos .....	57
4.1. Política de la compañía .....	57
4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos .....	59
5. Gobierno corporativo, ética, cumplimiento e información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	59
5.1. Estructura de gobierno corporativo .....	59
5.2. Gestión de riesgos.....	60
5.3 Políticas de la compañía.....	60
5.4 Formaciones en ética y Compliance .....	64
5.5. Canal ético y sistema interno de reporte .....	64
6. Información sobre la sociedad.....	65
6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible .....	65
6.2. Subcontratación y proveedores.....	72

6.3. Consumidores .....	73
6.3.1. Seguridad de los clientes .....	73
6.3.2. Sistemas de reclamaciones.....	73
6.3.3. Gestión de retiradas de producto del mercado .....	74
6.4. Información fiscal .....	74
7. Gestión de Productos Químicos .....	75
7.1. Cumplimiento normativo y actualización regulatoria en la gestión de productos químicos.....	75
7.2. Gestión de sustancias químicas de alta preocupación .....	77
7.2.1 Sustancias CMR (Carcinogénicas, Mutagénicas y Tóxicas para la Reproducción) .	78
7.2.2 Sustancias PFAS (Per- y Polifluoroalquiladas) .....	78
7.2.3 Disruptores endocrinos (EDCs) .....	78
7.2.4 Sustancias PBT y vPvB (Persistentes, Bioacumulables y Tóxicas / muy Persistentes y muy Bioacumulables).....	79
7.3. Minerales de conflicto y diligencia debida.....	79
7.4. Almacenamiento seguro de productos químicos .....	79
8. Compras sostenibles .....	80
8.1. Principios de la nueva política .....	80
8.2. Objetivos estratégicos (2023–2030) .....	80
8.2.1. Indicadores clave (KPIs) .....	81
8.3. Evaluación de proveedores .....	81
8.4. Formación y concienciación .....	83
8.5. Código de Conducta para Terceras Partes .....	84
8.5.1. Principios del Código de Conducta para Terceras partes.....	84
8.5.2. Aplicación y consecuencias del incumplimiento .....	86
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI.....	87

## 0. Sobre este Informe

En el presente informe se recoge la información no financiera de Uquifa Sciences, S.L.U. (en adelante, Uquifa Sciences o el Grupo) y de sus sociedades dependientes durante el año fiscal 2025. De acuerdo con los criterios definidos en la consolidación de las cuentas anuales, la información contenida en el presente informe corresponde para España al ejercicio finalizado a 31 de marzo de 2025, y para las sociedades de México y Hungría al ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2024. Asimismo, el presente Estado de Información No Financiera (EINF) forma parte del Informe de Gestión Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2025.

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

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

El alcance del presente informe se limita a las siguientes sociedades<sup>1</sup>: Unión Químico Farmacéutica, S.A.U. (España), Uquifa México, S.A. de C.V. (México) y Soneas Chemicals Ltd. (Hungría). Con fecha 31 de marzo de 2025, Uquifa Sciences, S.L.U. ha enajenado su participación en Holliday International Ltd. Como resultado de esta operación, la Sociedad dejó de ostentar participación alguna en Uquifa México, S.A. de C.V.

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

- CRITERIO DE COMPARABILIDAD: “La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los Grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones”.
- CRITERIO DE FIABILIDAD: “La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información”.
- CRITERIO DE MATERIALIDAD Y RELEVANCIA: “El informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los Grupos de interés”.

De acuerdo con el criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades del Grupo con el objetivo de conocer la notoriedad de los aspectos relacionados con su estrategia en el sector. En línea con

---

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

el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización y así poder rendir cuentas a sus Grupos de interés sobre Información no Financiera.

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

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b>	
<b>Transparencia, Ética e Integridad</b>	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
<b>Gestión del Riesgo</b>	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo.
<b>Corrupción y Soborno</b>	Medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
<b>Cumplimiento regulatorio</b>	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en ésta.
<b>AMBIENTAL</b>	
<b>Gestión Eficiente de los Recursos</b>	Gestión apropiada de los recursos.
<b>Cambio climático</b>	Gestión y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.
<b>LABORAL</b>	
<b>Conciliación</b>	Impulso de medidas para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
<b>Igualdad y Diversidad</b>	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades, la inclusión y garantizar la proporción de una retribución coherente con la legalidad vigente.
<b>Formación y Retención del Talento</b>	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
<b>Seguridad y Salud de los Empleados</b>	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
<b>Derechos Humanos</b>	Medidas definidas y puestas en marcha para velar por los Derechos Humanos de todas las personas trabajadoras de la organización o que tienen relación laboral con esta.
<b>SOCIAL</b>	
<b>Compromiso Social</b>	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Poner en marcha canales de comunicación bidireccionales para fomentar las relaciones y colaboraciones con la Comunidad Local.
<b>GESTIÓN DEL PRODUCTO</b>	
<b>Relación con Clientes</b>	Canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes.

<b>Calidad del producto</b>	Trabajo de mejora continua para ofrecer un servicio alineado con los estándares de máxima calidad.
<b>Seguridad y Salud de Clientes</b>	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de sus clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.
<b>ECONÓMICO</b>	
<b>Cadena de Suministro</b>	Apuesta por una cadena de suministro responsable.
<b>Sostenibilidad del negocio a largo plazo</b>	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.

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

### 1. Modelo de Negocio

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

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

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

El Grupo cuenta con 3 plantas de fabricación que se encuentran en Sant Celoni (España), Cuernavaca (México)<sup>2</sup> y en Budapest (Hungría) y las oficinas corporativas se encuentran en la ciudad de Barcelona. En cuanto a los laboratorios de Investigación y Desarrollo, tienen presencia internacional, concretamente, se ubican en España, México, Hungría e India.

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

---

<sup>2</sup> A 31 de marzo de 2025 ya no se disponía de participación en Uquifa México S.A. de C.V. y, por tanto, no se disponía de planta ni laboratorio de investigación en México.



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

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

- España: 206 empleados.
- México: 198 empleados.
- Hungría: 254 empleados.

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

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

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

### 1.1. Misión, visión y valores

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

## Lo que queremos lograr

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

### Nuestra estrategia

Mejorar continuamente nuestros procesos de manera sustentable.

Cumplir con todos los estándares de calidad y normativas actuales.

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

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

### Nuestros Valores

<p><b>Calidad</b></p> <p>Buscar la excelencia es nuestro deber para con nuestros clientes.</p>		<p><b>Innovación</b></p> <p>Construir el futuro es preguntarnos ¿cómo podemos mejorar continuamente nuestros procesos cotidianos?</p>	
<p><b>Seguridad</b></p> <p>Nuestras prioridades: la protección y seguridad de nuestros trabajadores y procesos. El resultado es la mayor calidad posible.</p>		<p><b>Pasión</b></p> <p>Nuestro trabajo tiene sentido cuando amamos lo que hacemos. En Uquifa, ¡lo hacemos!</p>	
<p><b>Entorno</b></p> <p>La sostenibilidad es nuestro compromiso. La reducción de nuestra huella es nuestro objetivo.</p>		<p><b>Flexibilidad</b></p> <p>Entender a nuestros clientes y ser capaces de responder a sus necesidades es nuestro mejor activo.</p>	

#### 1.2. Sostenibilidad en el Grupo Uquifa

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

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

La compañía española se comprometió públicamente con el secretario general de las Naciones Unidas a adoptar un planteamiento responsable y apoyar los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción y participar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Grupo Uquifa mantiene un compromiso firme con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, integrándolos en su estrategia global de sostenibilidad. A través de políticas corporativas, programas de mejora continua y relaciones responsables con proveedores y otros grupos de interés, el Grupo contribuye activamente a los siguientes ODS: ODS 3 (Salud y bienestar), ODS 5 (Igualdad de género), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 12 (Producción y consumo responsables) y ODS 13 (Acción por el clima), entre otros.

Como entidad adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas **España elabora y remite anualmente su Informe de Progreso (Communication on Progress – CoP)** a las Naciones Unidas, en el que detalla las acciones desarrolladas y los avances alcanzados en relación con los Diez Principios del Pacto y los ODS. Esta comunicación reafirma su compromiso con la sostenibilidad y la transparencia, y complementa la información incluida en este Estado de Información No Financiera.

En julio de 2023 se constituyó el Comité de Sostenibilidad de 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. Este Comité está integrado por ocho miembros de distintas áreas funcionales de la compañía, lo que garantiza un enfoque transversal y una representación equilibrada de los diferentes departamentos, incluyendo a dos directores con capacidad de decisión.

Desde su creación, el Comité ha trabajado en la definición, despliegue y mejora continua de la estrategia de sostenibilidad de la compañía. Dicha estrategia se construyó a partir de una matriz integral que articula los principales aspectos de sostenibilidad -gobernanza, derechos humanos, medioambiente, normas laborales y lucha contra la corrupción- con los marcos normativos y de reporte más relevantes: los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los Diez Principios del Pacto Mundial, los estándares GRI, los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS) elaborados por EFRAG, la Directiva Europea sobre Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD), así como la Ley 11/2018 sobre información no financiera.

Esta matriz incluye, para cada aspecto, el estatus actual, objetivos calendarizados, responsables asignados, y mecanismos de seguimiento. En las reuniones periódicas del Comité se actualizan las hojas de ruta, se definen métricas específicas y se evalúan los avances y el impacto de las acciones implementadas. Este enfoque permite una mejora continua basada en datos, evidencia y alineación estratégica. El Comité sigue liderando e impulsando múltiples proyectos estratégicos que se encuentran en distintas fases de desarrollo y optimización:

- Proyecto de reducción de consumo de agua.
- Regeneración de residuos.
- Restauración y protección de ecosistemas.
- Uso energía renovables/optimización de uso de energía.
- Política de Compras Sostenibles y gestión de riesgos ESG en la cadena de suministro: elaboración e implementación de una política formal, evaluación periódica de proveedores, control de riesgos de sostenibilidad y monitoreo de desempeño ESG.
- Programa de cumplimiento de lucha contra la corrupción: diseño e implementación de un programa específico, con formación interna y establecimiento de controles.
- Hoja de ruta en materia de lucha contra la corrupción: definición de objetivos y metas cualitativas y cuantitativas, con revisión anual de los avances.
- Formalización de compromisos laborales: elaboración de un Anexo a la Política de Derechos Humanos que desarrolle los aspectos laborales clave (igualdad, diversidad, conciliación, condiciones laborales, rechazo al trabajo forzoso e infantil, etc.)
- Hoja de ruta anual en materia laboral: definición de objetivos medibles y seguimiento anual del cumplimiento de estos compromisos.

Estos proyectos, en constante evolución, reflejan el compromiso firme de Uquifa España con la sostenibilidad como eje estratégico de su modelo de negocio, integrando el desarrollo económico con la responsabilidad social y el respeto al medioambiente.

## 2. Información sobre cuestiones medioambientales

### 2.1. Política de la compañía

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

En cumplimiento de este principio, el Grupo tiene implementada una **Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente**<sup>3</sup> para la minimización del impacto ambiental y la prevención de riesgos relativos a la salud de los empleados y la sociedad, mediante:

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

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

Además de los requisitos legales sobre temas ambientales, de Seguridad y PRL, Uquifa España también se encuentra certificada con otros requisitos voluntarios como la ISO 14001:2015 y participa en Programas voluntarios de Autoevaluación en materia de sostenibilidad (EcoVadis) previamente explicado en el apartado 1.2. Sostenibilidad en el Grupo Uquifa.

### 2.2. Riesgos identificados

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

- Contaminación atmosférica.
- Consumo de agua.
- Consumo energético.

---

<sup>3</sup> En esencia la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente es la misma para todo el Grupo; no obstante, cada país incluye las especificidades correspondientes según la normativa local.

- Impactos por accidente o incidente
- Generación de residuos.

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

En cumplimiento de la normativa ambiental vigente, se realizó en 2022 y para la planta española un Análisis de Riesgos Medioambientales (ARMA) que determina la cuantía de la Garantía de Responsabilidad Medioambiental constituida por la sociedad. Esto está detallado en 2.3.4.1 Análisis de Riesgo Medioambiental (ARMA) – Uquifa España

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

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

### 2.3. *Gestión y desempeño medioambiental*

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

El Grupo dedica una serie de recursos internos a la prevención de riesgos medioambientales y cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas de la empresa. El coste de los recursos en el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2025 asciende a 225 miles de euros en España, 170 miles de euros en Hungría y 61 miles de euros en México<sup>4</sup> (155, 178 y 46 miles de euros, respectivamente, a 31 de marzo de 2024). Estos recursos están integrados básicamente por equipos de trabajo, con un Responsable de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en cada país y:

- Un equipo de 3 personas en España: un HSE Manager, un HSE operacional y un técnico de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).
- Un equipo de 1 ingeniero jefe de HSE y medioambiente en México: dos ingenieros de HSE y uno ambiental y un prevencionista.
- Un equipo de 5 personas en Hungría: un HSE Manager, un HSE project manager, dos expertos HSE (medioambiente y seguridad, respectivamente) y un coordinador de HSE .

---

<sup>4</sup> Incremento del coste salarial vinculado a los incrementos en los salarios base de cotización durante el periodo

### 2.3.1. [Uso sostenible de los recursos](#)

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

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

#### 2.3.1.1. *Energía*

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

- Reemplazo de compresor de frío del liofilizador por uno de mayor eficiencia.
- Reemplazo de bombas.
- Mejora de la red de distribución de vapor para reducir fugas.
- Reacondicionado de la cubierta de la entrada de oficinas permitiendo una mejora en el aislamiento.
- Sustitución quemador caldera de producción vapor (3100Kg/h) en España por equipo más eficiente y modulable que permite una mejor combustión y ahorro energético.
- Sustitución en 2024 del servicio de generación de frío criogénico por sistema más eficiente energéticamente.
- Sustitución compresores de aire por equipos de mayor eficiencia energética.
- Sustitución de climatización en el edificio de I+D y oficinas por una más eficiente.
- 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 en 2023.

En Uquifa España la **IT HSE 9\_2024 sobre Evaluación y registro de Aspectos e Impactos Ambientales significativos** identifica como uno de los vectores de análisis el consumo energético y su contribución al impacto ambiental. En esta instrucción se establece una metodología para valorar la significancia de los impactos asociados a las actividades de la planta, entre los que se encuentra el uso de recursos como la energía eléctrica, térmica y de combustible.

A continuación, se detalla el consumo de energía a cierre del ejercicio fiscal (31 de marzo de 2025 para España, y 31 de diciembre de 2024 en Hungría y México):

Planta	Energía								
	31 de marzo de 2025			31 de marzo de 2024			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	7.664.405	11.948.574	900	7.784.010	11.236.065	1.500	-1,54%	6,34%	-40,00%***
México	4.949.771	6.365.694	2.181	5.874.732	8.955.214	4.500	-15,74%**	-28,92%**	-51,53%**
Hungría	4.664.126	8.459.477	40.919	4.921.854	8.489.590	39.172*	+5,24%	-0,35%	4,46%

La presente tabla no incluye los consumos asociados a las oficinas centrales ni al laboratorio Berliini 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.

\*\* Reducción de los consumos resultado de la disminución de la producción de la planta.

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

### 2.3.1.2. Agua

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

**Uquifa España** aplica un enfoque preventivo y sistemático en la **gestión integral del agua**, cubriendo tanto el consumo como el control y tratamiento de los efluentes generados en sus actividades industriales. Esta gestión se rige por las directrices establecidas en la **IT HSE 10\_2023 "Gestión y control de aguas residuales"**, donde se definen los criterios técnicos y operativos para garantizar la adecuada recogida, canalización, tratamiento y vertido de aguas residuales, con el fin de cumplir con la legislación vigente y minimizar el impacto ambiental.

Dicha instrucción contempla, entre otros elementos clave:

- La identificación de los puntos de generación de efluentes.
- El control del volumen y la calidad del agua residual antes de su vertido.
- El mantenimiento preventivo de las instalaciones hidráulicas.
- Los controles analíticos periódicos, según los límites establecidos en las autorizaciones ambientales.
- El sistema de gestión de incidencias y desviaciones.

Complementariamente, otras Instrucciones Técnicas como la **IT HSE 9\_2024 sobre evaluación de aspectos e impactos ambientales significativos** también integra consideraciones sobre el agua, al contemplarla como vector ambiental con potencial de impacto. Además, los cambios que puedan influir en el consumo de agua o generación de vertidos se analizan según el procedimiento de **gestión del cambio** (IT HSE 1\_2023 e IT HSE 2\_2024), asegurando así una revisión técnica y preventiva antes de su implementación.

Este conjunto de procedimientos permite asegurar un uso eficiente del recurso hídrico, detectar posibles desviaciones y garantizar el cumplimiento de los parámetros legales en el vertido de aguas, contribuyendo al compromiso del Grupo con el uso responsable de los recursos naturales y la mejora continua del

desempeño medioambiental. Durante el ejercicio fiscal español Uquifa España recibió una inspección de la Agencia Catalana del Agua, estas visitas son aleatorias por su parte y no tienen una periodicidad estipulada.

Uquifa España, en línea con nuestro compromiso con la protección ambiental y la prevención de la contaminación, ha implementado mejoras estructurales en la red de recogida de aguas químicas. En concreto, se han sustituido varias arquetas clave —entre ellas, las ubicadas en planta piloto, vestuarios y nave 7— por nuevas arquetas fabricadas en polietileno (PE), con uniones soldadas del mismo material. Este cambio permite garantizar una adecuada estanqueidad y una mayor resistencia a agentes químicos agresivos, como los ácidos, reduciendo así significativamente el riesgo de filtraciones al subsuelo. Además, estas aguas recogidas se canalizan a la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR), lo que asegura su tratamiento adecuado antes de su vertido. Se distingue entre las **aguas pluviales**, que son recogidas de las cubiertas y otras superficies exteriores no contaminadas, y las aguas residuales industriales. Las primeras se canalizan por una red independiente con vertido a cauce natural o a sistema municipal, mientras que las segundas van dirigidas a tratamiento en la EDAR.

Como parte de su compromiso con la protección del medio ambiente y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, Uquifa España realiza un **seguimiento analítico regular de los vertidos a la red de saneamiento** a través de su estación depuradora de aguas residuales (EDAR). Este seguimiento incluye el control de parámetros fisicoquímicos representativos de la calidad del agua tratada, tales como **pH, conductividad, demanda química de oxígeno (DQO), demanda biológica de oxígeno (DBO5), sólidos en suspensión, nitrógeno total y fósforo total**, entre otros. Estos controles permiten verificar el correcto funcionamiento de la EDAR, garantizar que los efluentes cumplen con los límites autorizados por la normativa ambiental y detectar de forma temprana posibles desviaciones. Las analíticas son realizadas por laboratorios externos acreditados o, en su caso, por personal técnico especializado conforme a protocolos establecidos en la legislación vigente y en los procedimientos internos del sistema de gestión ambiental.

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

- Plan de revisión de las válvulas en los serpentines de los reactores con el objetivo de reducir fugas de agua.
- En 2023 se detuvo el riego de las zonas de césped y se ha mantenido durante el presente ejercicio.
- Se implantó la revisión diaria para detectar fallos en las válvulas de purga y en las boyas de las balsas. Las torres de refrigeración son grandes consumidoras de agua, aproximadamente el 15% del total de fábrica.
- Se ha reducido el caudal de agua de refrigeración del QÜENCH del incinerador de mercaptano.
- Instalación de grifos de botón en los vestuarios y lavabos que no los tenían. Con esto se consigue un consumo medido y evitar así desperdicios de agua.
- Instalación de pulsadores de doble descarga en las cisternas que no tenían.

Además, en Hungría se llevó a cabo durante el ejercicio anterior una renovación del sistema tecnológico de refrigeración por agua de la central de Bányalég para aumentar el volumen de recirculación de agua.

Por otro lado, mencionar también las medidas de consumo de agua de años anteriores que siguen contribuyendo en el objetivo presente de reducción del consumo de agua como es la instalación de

equipamiento de tratamiento de agua en Sant Celoni que se realizó en 2020 que nos permite un ahorro en la compra de agua desionizada. Desde el 1 de abril de 2021, el agua que se usa para la actividad recurrente de la planta proviene del resultado de esta instalación.

A continuación, se detalla el consumo de agua a cierre del ejercicio fiscal (31 de marzo de 2025 para España, y 31 de diciembre de 2024 en Hungría y México):

Planta	Agua	
	31 de marzo de 2025	31 de marzo de 2024
	Consumo de agua (m³)	Consumo de agua (m³)
España *	87.889	91.132
México**	38.361	82.464
Hungría***	167.432	192.797

La presente tabla no incluye los consumos asociados a las oficinas centrales ni al laboratorio Berliini 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 disminución de la producción de la planta.

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

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

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

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

### 2.3.1.3. Materias primas

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

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

Planta	Material	31 de marzo de 2025	31 de marzo de 2024
		Cantidad (Tn)	Cantidad (Tn)
España	Cloruro de metileno	700,81	711,04
	Metanol	677,54	587,66
	Alcohol propílico	537,59	551,25
	Heptano	574,95	520,16

Planta	Material	31 de marzo de 2025	31 de marzo de 2024
		Cantidad (Tn)	Cantidad (Tn)
	Isopropanol	477,31	500,03
	Tolueno	495,98	485,03
	Alcohol etílico 99º sin/ind.	405,11	394,72
	Otros	1.567,77	1.572,19
México *	Metanol Original	282,21	812,73
	Sosa Caustica 49% (Hidrox. de Sodio)	122,03	285,30
	Acetona Original	118,35	187,73
	Acetato de etilo	84,65	140,94
	Ácido Clorhídrico	74,75	200,06
	Sulfhidrato de Sodio	46,20	165,00
	Tiocianato de Amonio	43,80	76,13
	Otros	465,33	808,84
Hungria **	Diclorometano	231,78	86,28
	Tolueno	907,63	516,29
	Hidróxido de sodio (Tn)	407,04	240,48
	Hidróxido de sodio (Tnl)	-	1,24
	Metanol	233,24	137,15
	Ácido clorhídrico	392,73	163,72
	Ácido sulfúrico	65,44	62,40
	Alcohol isopropílico	303,27	272,40
	Éter metil tert-butílico	101,93	25,67
	Hidrógeno	0,16	7,61
	Otros (Tn)	4.892,95	3.400,23
	Otros (Tnl)	-	266,55

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

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

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

### 2.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

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

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

Uquifa España cuenta con un conjunto de instrucciones técnicas específicas que garantizan una gestión de residuos segura, eficiente y conforme con la legislación ambiental vigente. La **IT HSE 30\_2024 Gestión**

**y control de residuos** establece los procedimientos generales de segregación, almacenamiento temporal, etiquetado, retirada y trazabilidad de los residuos generados, tanto peligrosos como no peligrosos. Los residuos generados son entregados a gestores autorizados para su correcta gestión. Asimismo, se promueve la **reutilización de materiales de laboratorio y embalajes** siempre que no comprometa la seguridad ni la calidad del producto, así como la **optimización de procesos**. Esta instrucción se complementa con la **IT HSE 28\_2024 Gestión de residuos de laboratorios**, que recoge las pautas específicas para los residuos generados en entornos de I+D, y con la **IT HSE 8\_2024 Utilización del autocompactor de banales SC**, que regula el tratamiento de residuos no peligrosos como papel, cartón o plásticos.

Asimismo, se lleva un control sistemático del cumplimiento legal a través de la **IT HSE 3\_2024 Identificación y Evaluación de Obligaciones de Cumplimiento de HSE**, y se aplica un enfoque preventivo mediante auditorías internas (**IT HSE 22\_2024**) y la gestión de no conformidades ambientales (**IT HSE 20\_2024**). Estas prácticas permiten asegurar la correcta disposición de los residuos, reducir impactos ambientales y fomentar una economía circular alineada con los principios de sostenibilidad corporativa.

**Trazado de los flujos de residuos: Uquifa España** en cada residuo se identifica su **código LER (Lista Europea de Residuos)**, tipo de peligrosidad y volumen, y queda registrado en hojas de seguimiento que permiten monitorizar su recorrido desde el punto de generación hasta su destino final. Este sistema asegura no solo el cumplimiento de la legislación ambiental vigente (Ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados y normativa autonómica aplicable), sino también la mejora continua en la trazabilidad, permitiendo detectar ineficiencias y establecer indicadores de desempeño para la gestión sostenible de los residuos.

Durante el ejercicio fiscal abril 2024 – marzo 2025, **Uquifa España** gestionó **residuos transfronterizos** desde sus instalaciones con destino a Francia. En concreto, se enviaron **534,28 toneladas de n-propanol** para valorización a la planta de **Speichim** y **864,14 toneladas de isopropanol con yodo (IPA)** para incineración a las instalaciones de **TREDI** (localizadas en Salaise y Saint-Vulbas). Estas cantidades ya están incorporadas en el total anual de residuos gestionados reportados en las tablas superiores.

**Diseño de embalajes orientado a la reciclabilidad:** En **Uquifa España**, los bidones utilizados están diseñados con criterios de sostenibilidad que facilitan su desmontaje y reciclaje al final de su vida útil. Estos envases están compuestos por materiales fácilmente separables —principalmente polietileno de alta densidad (HDPE) o kraft en el cuerpo del bidón y acero galvanizado o aluminio en los aros y tapas de cierre—, lo que permite su segregación por fracciones para una gestión adecuada en plantas de reciclaje. El diseño modular de los bidones, con componentes desmontables sin necesidad de herramientas especiales, permite una limpieza eficaz tras su uso y la separación eficiente de los materiales. Esta estrategia de diseño responde tanto a requisitos normativos de gestión de residuos de envases (Real Decreto 1055/2022, de envases y residuos de envases), como a los principios de economía circular adoptados por la compañía, que buscan minimizar el impacto ambiental a lo largo del ciclo de vida del producto.

Como aspecto medioambiental podemos destacar que desde 2023, en España, se está llevando a cabo un proyecto para segregar corrientes de disolventes destilados con el objetivo de enviarlos a valorizar en vez de a incinerar.

En cumplimiento de los principios de gestión responsable y circularidad, el Grupo Uquifa prioriza la valorización de los residuos siempre que sea técnicamente viable, especialmente al alcanzar las sustancias el final de su vida útil. En este momento del ciclo, se evalúan alternativas para su recuperación, reutilización o transformación, con el objetivo de reincorporarlas como recursos útiles en otros procesos

productivos o flujos de gestión autorizados, minimizando así su impacto ambiental y alineando la gestión con los principios de economía circular:

País	Naturaleza	31 de marzo de 2025	31 de marzo de 2024	Tratamiento/destino
		Cantidad (kg)	Cantidad (kg)	
España *	Peligroso	2.446.579	2.293.256	Valorizable
	Peligroso	4.470.149	3.898.212	No valorizable
	No peligroso	45.211	26.060	Valorizable
	No peligroso	85.980	115.940	No valorizable
México**	Peligroso	104.613	236.351	No valorizable
	Peligroso líquido (Litros)	403.123	960.476	No valorizable
	Peligroso líquido (Litros)	338.991	943.214	Valorizable
	No peligroso	14.962	29.620	Valorizable
	No peligroso	6.900	9.225	No valorizable
Hungria***	No Peligroso	-	23.465	Valorizable
	Peligroso	747.167	2.290.754	No valorizable
	Peligroso	1.505.033	1.900.408	Valorizable
	No Peligroso	29.716	46.880	No valorizable

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

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

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

\*\*\* Los residuos no peligrosos gestionados por la municipalidad no se incluyen dentro del reporte al no ser materiales. El volumen de residuos generados ha disminuido debido al mix de producto fabricado.

El Grupo entiende la economía circular como clave del progreso futuro, es por ello por lo que en España se desarrollan actuaciones de recuperación de residuos reintroduciéndolos en sus procesos o bien generando una materia prima para otras industrias. Los procesos desarrollados hasta el momento en este sentido son:

- Las Instalaciones de recuperación de etanol en la planta de Sant Celoni (proyecto “Menos incinerar y más revalorizar”).
- Recuperación de Acetato de Etilo de Clindamicina iniciada en abril 2024.
- Implantación recogida selectiva, de envases asimilables a domésticos.
- Segregación de corrientes de disolventes residuales para mejora de valorización externa, como recuperación del alcohol isopropílico por destilación, y del Acetato de isopropilo en el primer trimestre del 2025.

- Nuevos tratadores de residuos que mejoran la economía circular dando un segundo uso a distintas corrientes (etanol, propanol, acetato de etilo, alcohol isopropílico, tolueno y heptano).
- Proyecto interno de ahorro de residuos en México, consistente en el tratamiento interno por medio de destilación de los disolventes. A través de este proceso, se logra recuperar metanol que es llevado a reciclaje con proveedores autorizados y las aguas remanentes se envían a una planta de tratamiento. Se trataron de forma interna el 92% de los residuos generados (80% en el ejercicio anterior).
- Proyecto de reducción de residuos en Hungría para aumentar la cantidad de disolventes vendidos a clientes terceros para su reutilización en lugar de su incineración:
  - Búsqueda de clientes terceros durante el desarrollo de la tecnología para reutilizar los disolventes.
  - Establecimiento de un balance de disolventes para cada tecnología nueva y existente, determinando los residuos aprovechables.
  - Recogida selectiva de residuos de disolventes.
- Venta de palets usados para una segunda vida contribuyendo a la **economía circular** al fomentar la reutilización de materiales y reducir la generación de residuos. Esta práctica permite que los palets, una vez descartados de su uso original, se reincorporen a otros procesos o industriales, evitando su disposición final y prolongando su ciclo de vida útil. Así, se optimizan los recursos y se minimiza el impacto ambiental.

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

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

Una de las primeras acciones del proyecto fue que la corriente de etanol fuera enviada a recuperar en lugar de a incinerar. Para ello, se realizaron ciertas modificaciones en las instalaciones como cambiar las líneas que van desde los reactores hasta los tanques de residuos para así poder destinar un tanque exclusivo para el Etanol.

A su vez, se están analizando y detectando otras corrientes susceptibles de ser segregadas y enviadas a revalorizar en vez de incinerar. En particular, el acetato de etilo y la corriente de IPA ya han sido incorporados a procesos de recuperación desde 2024.

Otro de los objetivos conseguidos de este proyecto, ha sido la reducción del 50% del consumo de Metanol utilizado para las limpiezas de los equipos, consiguiendo así una reducción de líquidos enviados a

incinerar. Uno de los problemas ambientales más graves que enfrenta nuestra sociedad en años recientes y que está afectando al planeta es el e-waste o residuo electrónico.

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

### 2.3.3. Contaminación y Cambio Climático

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

- Sustitución de compresores de aire y bombas, mejorando la eficiencia.
- 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.

Por otro lado, cabe mencionar que se han llevado a cabo iniciativas de ahorro eléctrico como la colocación de carteles de concienciación de ahorro eléctrico en el edificio de las oficinas I+D y el recordatorio a operarios de producción para la minimización del uso de frío de planta en condensadores no operativos. Se muestran a continuación las emisiones directas de GEI asociadas al consumo de gas natural y gasoil (alcance 1), así como las emisiones indirectas de alcance 2 asociadas al consumo eléctrico del Grupo y las asociadas a fuentes externas a la sociedad (alcance 3) durante el periodo objeto del informe (medido en t CO<sub>2</sub>eq):

País	31 de marzo de 2025				31 de marzo de 2024			
	Alcance 1	Alcance 2		Alcance 3*	Alcance 1	Alcance 2		Alcance 3*
		Location-based	Market-based			Location-based	Market-based	
España	2.172,44	620,82	1.264,63	4.125,43	2.044,77	912,03	1.673,56	35,09
México**	1.162,26	2.168,00	2.168,00	14,77	1.639,17	2.573,13	2.573,13	31,75
Hungría	1.653,58	1.096,26	1.492,33	64,46	1.587,66	1.156,83	1.574,80	74,23

\* Incluyen las emisiones de CO<sub>2</sub> asociados al consumo de agua para Hungría y México y para España se incluye adicionalmente las emisiones asociadas a disposición de residuos, servicios contratados por la compañía, distribución a cliente y transporte de empleados desde el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2025.

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

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

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

- Consumo eléctrico (location-based)
  - España 0,081 t CO<sub>2</sub> eq./MWh (fuente: REE)
  - México: 0,438 t CO<sub>2</sub> eq./MWh (fuente: Gobierno de México)
  - Hungría: 0,23504 t CO<sub>2</sub> eq./MWh (fuente: Carbon Footprint)
- Consumo eléctrico (market-based)
  - España 0,165 t CO<sub>2</sub> eq./MWh (fuente: CNMC)
  - México: 0,438 t CO<sub>2</sub> eq./MWh (fuente: Gobierno de México)
  - Hungría: 0,31996 t CO<sub>2</sub> eq./MWh (fuente: Carbon Footprint)
- Los factores de emisión utilizados para el cálculo del Alcance 3 han sido extraídos de la herramienta de gestión ambiental empleada por la sociedad española.

En cuanto a la contaminación por ruido, dado que las plantas están ubicadas en zonas industriales y las mediciones de ruido están dentro de los límites no se considera material. Adicionalmente, la planta de Sant Celoni cuenta con una exención para mediciones de ruido ambiental.

Respecto a las medidas para prevenir o reducir la contaminación lumínica y por ruido, en España se han realizado adaptaciones a la normativa de contaminación lumínica a través de la instalación de luminarias con leds en interiores y exteriores, y orientando los focos exteriores para reducir la dispersión de la luz.

A su vez, 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.

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

En 2024, la sociedad española se adhirió a Science Based Targets initiative (SBTi). El SBTi es una iniciativa global que ayuda a las empresas y organizaciones a establecer metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) alineadas con la ciencia climática para limitar el calentamiento global, de acuerdo con los objetivos del Acuerdo de París.

### **Mediciones de contaminantes químicos en emisiones atmosféricas**

Uquifa España lleva a cabo mediciones ambientales anuales de los focos de emisión a la atmósfera, en cumplimiento de lo establecido en la normativa autonómica de la Generalitat de Catalunya y los requisitos específicos de la licencia ambiental de actividad de la planta de Sant Celoni. Estas mediciones se realizan con el objetivo de verificar el cumplimiento de los valores límite de emisión establecidos legalmente para contaminantes específicos, como compuestos orgánicos volátiles (COVs), partículas en suspensión y otros contaminantes relevantes en función del proceso productivo.

Los focos de emisión sujetos a control pueden variar anualmente en función de los cambios operativos, mejoras tecnológicas o ajustes normativos. Por esta razón, se realiza una revisión periódica del inventario de focos emisores y se determinan las necesidades de muestreo conforme a los requerimientos legales y a criterios técnicos de priorización.

La evaluación es realizada por entidades acreditadas, siguiendo la metodología y parámetros técnicos definidos por la normativa vigente en Cataluña, como el Decret 152/2017 sobre el control de las emisiones atmosféricas de actividades potencialmente contaminadoras, así como las Instrucciones Técnicas Complementarias de la Direcció General de Qualitat Ambiental i Canvi Climàtic. Los informes técnicos

derivados de estas campañas de medición son enviados a la administración competente y sirven como base para definir acciones correctoras o de mejora, si procede.

Uquifa España mantiene un control exhaustivo sobre los focos de emisión atmosférica presentes en sus instalaciones, conforme a la normativa ambiental vigente y los requerimientos establecidos en la autorización ambiental integrada (AAI). En particular, se identifican y gestionan aquellos puntos de emisión considerados significativos, conforme a los criterios técnicos recogidos en la *IT HSE 12\_2024 – Gestión de focos y emisiones a la atmósfera*, que regula los procedimientos de inspección, control y mejora continua de dichos focos.

Se identifican y describen múltiples focos de emisión presentes en las instalaciones industriales, incluyendo los siguientes:

- **Foco SC1000** (Venteo CDMO criogénico)
- **Foco SC2932** (Secador intermedio con conexión a criogénico)
- **Foco SC833** (Columnas de destilación, conectadas a tratamiento)
- **Focos SC1686 y SC2712** (Equipos de secado y cristalización)
- **Focos de disolventes en líneas de síntesis**, entre otros.

La mayoría de estos focos se encuentran conectados a **unidades de tratamiento de emisiones por condensación criogénica**, lo que permite mitigar eficazmente la liberación de compuestos orgánicos volátiles (COV), así como de partículas y otros contaminantes al medio ambiente. Este sistema de tratamiento se considera una técnica de referencia (BAT) dentro del marco del BREF para la industria química.

Los focos están clasificados como canalizados o difusos, y su evaluación incluye la caracterización de caudales, temperatura de emisión, carga contaminante y naturaleza de los compuestos emitidos. Estos datos son registrados y evaluados periódicamente conforme a un plan de vigilancia ambiental. Además, se realiza una gestión integrada de los aspectos e impactos ambientales a través de la IT Evaluación y registro de Aspectos e Impactos Ambientales significativos (*IT HSE 9\_2024*), y se incluyen en el sistema AIMS (*IT HSE 7\_2024*), que permite el seguimiento de parámetros clave, registros de medición, y gestión documental centralizada.

Las mediciones se ejecutan de forma anual por parte de entidades acreditadas conforme a las especificaciones establecidas por las autoridades competentes, y sus resultados se incorporan al registro ambiental para seguimiento y mejora. Las emisiones se evalúan frente a los valores límite establecidos en la legislación y la propia AAI, permitiendo comprobar el cumplimiento normativo y definir acciones correctoras si fuese necesario.

En 2024, se evaluaron los focos SC1000, SC2932 y SC833. Las mediciones incluyeron contaminantes clave como partículas totales, compuestos orgánicos volátiles (COVs), y óxidos de nitrógeno (NOx), entre otros. Los resultados obtenidos confirmaron que todos los parámetros se encuentran dentro de los límites legalmente permitidos, ratificando el cumplimiento ambiental y la eficacia de las medidas de control implementadas.

Como parte del compromiso de **Uquifa España** con la reducción del impacto ambiental, se ha implementado un sistema de tratamiento específico para mitigar las emisiones difusas de polvo y partículas en suspensión generadas en los procesos productivos. Todos los venteos y demás focos emisores de gases y vapores están conectados a una unidad de tratamiento criogénico, que permite la condensación y recuperación de compuestos volátiles antes de su emisión a la atmósfera. Esta tecnología avanzada contribuye de forma significativa a reducir las emisiones fugitivas y mejorar la calidad del aire en

el entorno de la instalación, en línea con las mejores técnicas disponibles (MTD) del sector químico y farmacéutico.

El compromiso del Grupo Uquifa con la mejora continua y la protección del entorno incluye no solo el cumplimiento legal, sino también la incorporación de mejores prácticas sectoriales, como la identificación de emisiones difusas y la implementación de sistemas de captación y tratamiento más eficientes.

### **Implementación de procesos de trabajo o tecnologías para mitigar los olores**

En Uquifa España se han implantado procedimientos y tecnologías específicas orientadas a la prevención y mitigación de emisiones odoríferas derivadas de los procesos industriales, garantizando el cumplimiento normativo y la protección del entorno y de las personas trabajadoras.

Entre las principales actuaciones destacan:

- **La gestión y control de emisiones canalizadas y difusas**, recogida en la **IT HSE 12\_2024 Gestión de focos y emisiones a la atmósfera**, donde se establece que los focos de emisión atmosférica, incluidos venteos y conducciones de procesos con potencial de generar olores, se encuentran conectados a una **unidad de tratamiento criogénico**, diseñada para reducir al mínimo los compuestos orgánicos volátiles (COVs) y otras sustancias con potencial odorífero.
- En esta misma IT, se contemplan **registros y controles periódicos** de las emisiones, así como inspecciones de fugas y mantenimiento preventivo para asegurar la eficacia del sistema de contención y tratamiento.
- Complementariamente, la **IT HSE 1\_2023 Gestión de cambios SSMA** y la **IT HSE 2\_2024 Gestión de cambios según normativa Seveso** aseguran que cualquier modificación que pueda tener impacto en la generación de olores sea previamente evaluada, y que se adopten las medidas correctoras necesarias para evitar emisiones no deseadas.
- Por su parte, la **IT HSE 24\_2024 Análisis de riesgos de instalaciones y procesos** contempla el análisis de potenciales emisiones odoríferas como parte de la identificación de peligros en las distintas áreas, permitiendo actuar de manera proactiva con medidas técnicas de mejora.
- Además, la **IT HSE 30\_2024 Gestión y control de residuos** y la **IT HSE 28\_2024 Gestión de residuos de laboratorio** aseguran que los residuos con potencial de generación de olores sean correctamente segregados, almacenados en condiciones controladas y gestionados de forma eficiente para evitar molestias o emisiones ambientales.
- Las **inspecciones internas** y el seguimiento de aspectos ambientales significativos, definidos en la **IT HSE 5\_2023** e **IT HSE 9\_2024**, incluyen indicadores sobre olores en caso de que sean relevantes, asegurando la trazabilidad y la implementación de acciones correctoras cuando sea necesario.

#### 2.3.4. Protección de la biodiversidad

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

En 2024, el Grupo Uquifa continuó reforzando su compromiso con la sostenibilidad a través de campañas de concienciación ambiental adaptadas a las particularidades de cada una de sus ubicaciones. En **Uquifa México**, se llevó a cabo una campaña específica centrada en el uso del **unicel (poliestireno expandido)**, un material ampliamente utilizado pero con un alto impacto ambiental debido a su difícil reciclabilidad y

su persistencia en el medio ambiente. Esta acción se enmarca en los esfuerzos de la planta por minimizar los residuos no reciclables y avanzar hacia prácticas de consumo más responsables.

En paralelo, en **Uquifa España**, el **Comité de Sostenibilidad** lideró una campaña interna basada en el principio de las **3R: reducir, reutilizar y reciclar**, como marco para inspirar cambios en los hábitos cotidianos del personal. La campaña se desplegó a través de distintos canales internos, correo electrónico, paneles informativos, y materiales digitales, e incluyó también una serie de **consejos prácticos de sostenibilidad** aplicables tanto en el ámbito laboral como personal. Además, se incorporaron mensajes orientados a promover una **mayor conciencia del impacto ambiental individual y colectivo**, destacando el papel que cada persona puede desempeñar en la protección del entorno. Ambas iniciativas reflejan la voluntad del Grupo Uquifa de construir una cultura organizativa orientada a la sostenibilidad, involucrando activamente a las personas trabajadoras como agentes clave del cambio.



#### 2.3.4.1 Análisis de Riesgo Medioambiental (ARMA) – Uquifa España

La planta de **Uquifa España** en Sant Celoni (Barcelona) cuenta con un **Análisis de Riesgo Medioambiental (ARMA)** con fecha de 2022 y conforme a la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental y su normativa de desarrollo (RD 2090/2008, modificado por el RD 183/2015), en aplicación de la Directiva 2004/35/CE. Esta obligación legal solo aplica a instalaciones ubicadas en España y no es exigible en Uquifa México ni en Soneas (Hungría) bajo la legislación actual.

El ARMA es una herramienta técnica que permite identificar, valorar y gestionar los riesgos ambientales derivados de las actividades industriales, con el fin de prevenir y reparar posibles daños al medio ambiente. Está especialmente dirigido a instalaciones que trabajan con sustancias peligrosas o potencialmente contaminantes, como es el caso de la industria química y farmacéutica.

El análisis se realiza conforme a la metodología de la norma UNE 150008:2008, y en este caso específico se ha seguido el modelo sectorial MIRAT desarrollado por AFAQUIM y se ha utilizado la herramienta oficial **SIRMA**, proporcionada por el **Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)**.

Entre sus objetivos principales se encuentran:

- Evaluar la **probabilidad e impacto** de incidentes ambientales derivados de procesos, equipos o productos.

- Estimar el **Índice de Daño Medioambiental (IDM)** y definir los **escenarios de referencia**.
- Determinar si es necesaria la constitución de una **Garantía Financiera Obligatoria (GFO)**, que cubra los costes de restauración en caso de daño ambiental.
- Implantar medidas preventivas y correctoras que **reduzcan la exposición al riesgo** y refuercen la capacidad de respuesta ante incidentes.

Este análisis fortalece la gestión ambiental preventiva de Uquifa España y permite al Grupo anticiparse a los impactos potenciales de su actividad, alineándose con los principios de responsabilidad ampliada del operador, mejora continua, cumplimiento normativo y sostenibilidad.

### **3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**

#### **3.1. Política de la compañía**

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

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

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

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

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

El objetivo en los próximos años es definir políticas y procedimientos estándares y comunes para todas las sociedades del Grupo, unificando la estructura de la normativa y los procesos en todos los países, aunque siempre respetando y adaptando las especificidades y requisitos propios de cada sociedad y la legislación local de cada país. En línea con este propósito, en mayo de 2025 está previsto aprobar la política de derechos humanos corporativa; asimismo, durante el ejercicio se ha avanzado en la definición de políticas corporativas como la política de reclutamiento bajo la perspectiva de género y la política de viajes.

### 3.2. Riesgos identificados

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

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

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

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

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

Los principales riesgos generales identificados en el Grupo son:

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

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

### 3.3. Gestión y desempeño social

#### 3.3.1. Empleo

A continuación, se detalla el número total de empleados, y su distribución por sexo, edad, país y clasificación profesional a cierre del ejercicio fiscal (31 de marzo de 2025 para España, y 31 de diciembre de 2024 en Hungría y México):

			31 de marzo de 2025						
País	Edad	Sexo	Alta Dirección (*)	Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	Total general
España (**)	<30	Hombres	-	-	-	2	2	6	10
		Mujeres	-	-	1	3	-	3	7
	30-45	Hombres	1	-	5	19	1	22	48
		Mujeres	-	-	4	21	6	10	41
	46-55	Hombres	-	1	3	12	2	26	44
		Mujeres	-	-	5	5	6	9	25
	>55	Hombres	1	-	3	7	-	17	28
		Mujeres	1	2	-	1	3	1	8
<b>Total España</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>70</b>	<b>20</b>	<b>94</b>	<b>211</b>
México(***)	<30	Hombres	-	-	-	5	12	6	23
		Mujeres	-	-	1	8	21	-	30
	30-45	Hombres	-	2	3	5	12	39	61
		Mujeres	-	-	4	11	11	-	26
	46-55	Hombres	-	2	4	-	2	25	33
		Mujeres	-	1	1	-	1	-	3
	>55	Hombres	-	2	1	1	-	10	14
		Mujeres	-	-	-	1	-	-	1
<b>Total México</b>			<b>-</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	<b>80</b>	<b>191</b>
Hungría	<30	Hombres	-	-	2	16	2	9	29
		Mujeres	-	-	-	7	6	1	14
	30-45	Hombres	-	-	13	28	8	40	89
		Mujeres	-	-	6	12	10	0	28
	46-55	Hombres	-	1	5	7	1	24	38
		Mujeres	-	-	1	2	6	-	9
	>55	Hombres	-	-	4	5	2	23	34
		Mujeres	-	-	-	5	7	1	13
<b>Total Hungría</b>			<b>-</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>82</b>	<b>42</b>	<b>98</b>	<b>254</b>

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

(\*\*) En el caso de España, ninguno de los trabajadores durante el año fiscal 2024-2025 estaba en la franja de 16 a 18 años (jóvenes trabajadores)

(\*\*\*) A fecha 31 de marzo de 2025, Uquifa México S.A. de C.V. ya no formaba parte del Grupo.

31 de marzo de 2024										
País	Edad	Sexo	Alta Dirección (*)	Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	Total general	
España (**)	<30	Hombres	-	-	-	3	1	7	11	
		Mujeres	-	-	-	3	-	2	5	
	30-45	Hombres	1	-	4	17	1	22	45	
		Mujeres	-	-	7	21	7	13	48	
	46-55	Hombres	-	1	1	13	1	28	44	
		Mujeres	-	1	4	3	6	6	20	
	>55	Hombres	1	-	3	6	-	19	29	
		Mujeres	1	1	-	1	4	-	7	
	<b>Total España</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>67</b>	<b>20</b>	<b>97</b>	<b>209</b>
	México	<30	Hombres	-	-	-	6	14	9	29
Mujeres			-	-	1	15	23	-	39	
30-45		Hombres	-	2	5	8	12	39	66	
		Mujeres	-	1	5	10	9	-	25	
46-55		Hombres	-	1	3	-	2	27	33	
		Mujeres	-	1	2	1	1	-	5	
>55		Hombres	-	2	1	1	-	9	13	
		Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Total México</b>			<b>-</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>84</b>	<b>210</b>	
Hungría		<30	Hombres	-	-	-	18	5	11	34
	Mujeres		-	-	-	6	7	-	13	
	30-45	Hombres	-	-	14	18	8	39	79	
		Mujeres	-	-	3	12	11	-	26	
	46-55	Hombres	-	1	4	7	1	24	37	
		Mujeres	-	-	1	2	6	-	9	
	>55	Hombres	-	-	3	3	2	22	30	
		Mujeres	-	-	-	6	5	1	12	
	<b>Total Hungría</b>			<b>-</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>72</b>	<b>45</b>	<b>97</b>	<b>240</b>

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

(\*\*) En el caso de España, ninguno de los trabajadores durante el año fiscal 2023-2024 estaba en la franja de 16 a 18 años (jóvenes trabajadores)

3.3.1.1. Empleados por tipo de contrato y sexo

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

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre del ejercicio fiscal (31 de marzo de 2025 para España, y 31 de diciembre de 2024 en Hungría y México):

País	Contrato	31 de marzo de 2025	31 de marzo de 2024
		Total general	Total general
España	Indefinido	197	200
	Temporal	14	9
	<b>Total España</b>	<b>211</b>	<b>209</b>
México (*)	Indefinido	181	195
	Temporal	10	15
	<b>Total México</b>	<b>191</b>	<b>210</b>
Hungría	Indefinido	254	240
	Temporal	-	-
	<b>Total Hungría</b>	<b>254</b>	<b>240</b>

(\*) A fecha 31 de marzo de 2025, Uquifa México S.A. de C.V. ya no formaba parte del Grupo.

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

País	Contrato	2025		
		Hombres	Mujeres	Total general (*)
España	Indefinido	121	78	199
	Temporal	7	-	7
	<b>Total España</b>	<b>128</b>	<b>78</b>	<b>206</b>
México	Indefinido	130	55	185
	Temporal	5	8	13
	<b>Total México</b>	<b>135</b>	<b>63</b>	<b>198</b>
Hungría	Indefinido	191	65	256
	Temporal	-	-	-
	<b>Total Hungría</b>	<b>191</b>	<b>65</b>	<b>256</b>

(\*) En el caso de España y Hungría, el número medio de empleados ha sido calculado usando el método equivalente de tiempo completo (FTE). 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 el número medio de empleados mediante la media aritmética del total de trabajadores a final de mes. Todas las tablas incluyen esta metodología para el cálculo del número medio de empleados.

		2024		
País	Contrato	Hombres	Mujeres	Total general
España	Indefinido	127	81	208
	Temporal	2	-	2
	<b>Total España</b>	<b>129</b>	<b>81</b>	<b>210</b>
México	Indefinido	140	58	198
	Temporal	10	11	21
	<b>Total México</b>	<b>150</b>	<b>69</b>	<b>219</b>
Hungria	Indefinido	194	62	256
	Temporal	-	-	-
	<b>Total Hungria</b>	<b>194</b>	<b>62</b>	<b>256</b>

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

		2025				
País	Contrato	<30	30-45	46-55	>55	Total general
España (*)	Indefinido	12	89	68	30	199
	Temporal	1	-	-	6	7
	<b>Total España</b>	<b>13</b>	<b>89</b>	<b>68</b>	<b>36</b>	<b>206</b>
México	Indefinido	47	88	35	15	185
	Temporal	10	3	-	-	13
	<b>Total México</b>	<b>57</b>	<b>91</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>198</b>
Hungria	Indefinido	41	119	47	49	256
	Temporal	-	-	-	-	-
	<b>Total Hungria</b>	<b>41</b>	<b>119</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>256</b>

(\*) En el caso de España, ninguno de los trabajadores durante el año fiscal 2024-2025 estaba en la franja de 16 a 18 años (**jóvenes trabajadores**)

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

(\*) En el caso de España, ninguno de los trabajadores durante el año fiscal 2023-2024 estaba en la franja de 16 a 18 años (**jóvenes trabajadores**)

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

		2025						
País	Contrato	Alta Dirección (*)	Directores/ Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	Total general
España	Indefinido	3	3	21	68	19	85	199
	Temporal	-	-	1	-	1	5	7
	<b>Total España</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>90</b>	<b>206</b>
México	Indefinido	-	7	15	30	51	82	185
	Temporal	-	-	-	5	8	-	13
	<b>Total México</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>59</b>	<b>82</b>	<b>198</b>
Hungria	Indefinido	-	1	30	83	42	100	256
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Total Hungria</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>83</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>256</b>

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

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

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

### 3.3.1.2. Empleados por tipo de jornada

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

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

País	Contrato	31 de marzo 2025	31 de marzo 2024
		Total general	Total general
España	Completo	209	200
	Parcial	2	9
	<b>Total España</b>	<b>211</b>	<b>209</b>
México (*)	Completo	191	210
	Parcial	-	-
	<b>Total México</b>	<b>191</b>	<b>210</b>
Hungria	Completo	242	236
	Parcial	12	4
	<b>Total Hungria</b>	<b>254</b>	<b>240</b>

(\*) A fecha 31 de marzo de 2025, Uquifa México S.A. de C.V. ya no formaba parte del Grupo.

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

País	Contrato	2025		
		Hombres	Mujeres	Total (*) general
España	Completo	127	78	205
	Parcial	1	-	1
	<b>Total España</b>	<b>128</b>	<b>78</b>	<b>206</b>
México	Completo	135	63	198
	Parcial	-	-	-
	<b>Total México</b>	<b>135</b>	<b>63</b>	<b>198</b>
Hungria	Completo	189	56	245
	Parcial	2	9	11
	<b>Total Hungria</b>	<b>191</b>	<b>65</b>	<b>256</b>

(\*) En el caso de España y Hungria, 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.

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

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

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

		2025				
País	Contrato	<30	30-45	46-55	>55	Total general
España (*)	Completo	13	89	68	35	205
	Parcial	-	-	-	1	1
	<b>Total España</b>	<b>13</b>	<b>89</b>	<b>68</b>	<b>36</b>	<b>206</b>
México	Completo	57	91	35	15	198
	Parcial	-	-	-	-	-
	<b>Total México</b>	<b>57</b>	<b>91</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>198</b>
Hungría	Completo	41	115	44	45	245
	Parcial	-	4	3	4	11
	<b>Total Hungría</b>	<b>41</b>	<b>119</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>256</b>

(\*) En el caso de España, ninguno de los trabajadores durante el año fiscal 2024-2025 estaba en la franja de 16 a 18 años (**jóvenes trabajadores**)

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

(\*) En el caso de España, ninguno de los trabajadores durante el año fiscal 2023-2024 estaba en la franja de 16 a 18 años (**jóvenes trabajadores**)

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

		2025						
País	Contrato	Alta Dirección (*)	Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	Total general
España	Completo	3	3	22	68	19	90	205
	Parcial	-	-	-	-	1	-	1
	<b>Total España</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>90</b>	<b>206</b>
México	Completo		7	15	35	59	82	198
	Parcial							-
	<b>Total México</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>59</b>	<b>82</b>	<b>198</b>
Hungria	Completo	-	1	29	80	35	100	245
	Parcial	-	-	1	3	7	-	11
	<b>Total Hungría</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>83</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>256</b>

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

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

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

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

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

En cuanto a la tasa de rotación<sup>5</sup>, en España ha habido una tasa del 13,4%, en México del 19,5% y en Hungria del 9,2% (12,50%, 29,0% y 17,2%, respectivamente, en el ejercicio 31 de marzo de 2024).

País	31 de marzo de 2025			31 de marzo de 2024		
	Hombres	Mujeres	Total general	Hombres	Mujeres	Total general
España	4	2	6	-	-	-
México	1	3	4	14	12	26
Hungria	12	4	16	6	6	12

<sup>5</sup> Tasa rotación: número de bajas voluntarias y despidos dividido por el promedio de empleados del año.

31 de marzo de 2025					
País	<30	30-45	46-55	>55	Total general
España	-	3	2	1	6
México	-	3	1	-	4
Hungría	5	7	1	3	16

31 de marzo de 2025							
País	Alta Dirección (*)	Directores / Gerentes (*)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	Total general
España	-	-	-	2	1	3	6
México	-	2	1	-	-	1	4
Hungría	-	-	-	7	5	4	16

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

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

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

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

### 3.3.1.4. Remuneraciones medias<sup>6</sup>

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

El Grupo Uquifa realiza una evaluación periódica del desempeño individual como parte de su modelo de gestión del talento. Esta evaluación se basa en la definición de objetivos anuales específicos según el puesto de trabajo, que se acuerdan entre cada persona empleada y su superior directo durante una reunión individual de planificación. Al finalizar el ejercicio se lleva a cabo una evaluación formal del cumplimiento de dichos objetivos, valorando tanto los resultados obtenidos como las competencias demostradas.

Esta evaluación está estrechamente vinculada con el sistema de retribución del Grupo, que contempla una parte fija y una parte variable. En los puestos que no requieren de cualificación, el importe variable está vinculado exclusivamente a la consecución de objetivos corporativos. En los puestos que requieren cualificación, el componente variable (**bonus**) se calcula en función de objetivos tanto corporativos como individuales. El porcentaje a percibir en concepto de retribución variable varía en función de la categoría profesional de cada persona trabajadora. Este sistema permite reconocer y premiar el desempeño, fomentando al mismo tiempo la alineación con los objetivos estratégicos del Grupo.

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

País	31 de marzo de 2025		31 de marzo de 2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>España</b>	53.721,48 €	52.081,81 €	47.847,26€	45.455,44€
<b>México (*)</b>	16.767,26 €	13.362,50 €	16.136,81€	13.492,91€
<b>Hungría</b>	23.770,73 €	23.674,50 €	23.355,77€	22.576,85€

(\*) Disminución de la remuneración bruta media de mujeres motiva por el efecto del tipo de cambio, en moneda local la remuneración media a 31 de marzo de 2025 fue un 19% superior al ejercicio anterior.

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

País	31 de marzo de 2025				31 de marzo de 2024			
	<30	30-45	46-55	>55	<30	30-45	46-55	>55
<b>España</b>	37.049,06 €	53.138,28 €	49.967,03 €	67.624,95 €	38.386,56€	46.975,21€	45.142,25€	54.938,11€
<b>México</b>	9.266,75 €	15.301,77 €	19.867,08 €	32.383,28 €	10.289,58€	15.228,05€	18.545,15€	34.369,48€
<b>Hungría (*)</b>	18.197,64 €	24.726,12 €	27.112,25 €	23.018,69 €	18.595,06€	24.129,93€	27.814,37€	20.751,89€

(\*) A 31 de marzo de 2025 ha habido un aumento de la remuneración bruta en todos los tramos en moneda local motivada por la inflación. No obstante, la evolución del tipo de cambio florín/euro ha producido variaciones a la baja en las remuneraciones expresadas en euros.

<sup>6</sup> Las remuneraciones medias de España incluyen todos los empleados contratados durante el año fiscal mientras que en México y Hungría incluyen los empleados al cierre del periodo, teniendo en cuenta el salario teórico de los empleados.

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

31 de marzo de 2025					
País	Alta Dirección/ Directores / Gerentes (*) (***)	Mandos intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios
España	230.126,92 €	82.044,68 €	51.075,31 €	37.379,54 €	41.577,75 €
México	76.341,51 €	25.589,59 €	10.048,39 €	11.607,99 €	13.725,18 €
Hungría	**	46.924,62 €	22.028,11€	24.119,76€	16.717,07 €

(\*) 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.

(\*\*\*\*) A 31 de marzo de 2025 ha habido un aumento de la remuneración bruta en todos los tramos en moneda local motivada por la inflación. No obstante, la evolución del tipo de cambio florín/euro ha producido variaciones a la baja en las remuneraciones expresadas en euros.

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

(\*) Globalmente considerados como “Directivos”.

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

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

### 3.3.1.5. Brecha salarial<sup>7</sup>

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

31 de marzo de 2025						
País	Alta Dirección/ Directores / Gerentes (****)	Mandos Intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios	General
España	21,84%	22,54%	10,89%**	-5,17%	6,78%***	3,05%
México****	32,05%	-2,63%	-0,16%	10,40%	-	20,31%
Hungría	*	2,79%	10,75%	25,74%	1,48%	0,40%

<sup>7</sup> La brecha salarial se ha calculado en función de la diferencia de retribución media anual de hombres y mujeres respecto a la de los hombres.

“-“ 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”.

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

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

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

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

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

\*\*\*\* Globalmente considerados como “Directivos”.

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

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

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

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

País	31 de marzo de 2025			31 de marzo de 2024		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	25.846,43 €	18.944,00 €	1,36	25.093,61€	15.876,00€	1,58
México	4.908,10 €	4.581,60 €	1,07	4.439,63€	3.947,02€	1,12
Hungría	11.464,36€	9.314,65€	1,16	11.051,00€	9.314,65€	1,19

El salario digno es una remuneración que permite a una persona trabajadora y a su familia cubrir sus necesidades básicas y disfrutar de un nivel de vida decente. Este concepto va más allá del salario mínimo legal, ya que se basa en el costo real de vida en una ubicación específica y busca asegurar que los trabajadores puedan vivir con dignidad sin necesidad de realizar horas extraordinarias.

En el contexto del Grupo Uquifa, el compromiso con el salario digno se alinea con los principios de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad. Al asegurar que todos los empleados reciban una remuneración justa y suficiente, la empresa no solo cumple con estándares éticos internacionales, sino que también contribuye al bienestar de sus trabajadores y al desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera.

En la sociedad española, el salario inicial supera el salario digno establecido para el ejercicio 2024-2025, el cual asciende a 1.516 euros mensuales según el informe del Área Metropolitana de Barcelona (AMB), siendo el objetivo que ninguna persona trabajadora se encuentre por debajo de éste.

*3.3.1.7. Remuneración media de los consejeros y alta dirección.*

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2025 y 2024, 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, la retribución media total de España es de 230.126,92 € (188.700,91 € durante el ejercicio 2024) y de 76.341,51 € para México (77.101,03€ durante el ejercicio 2024). La retribución media total de Directivos en Hungría y la retribución media total de Directivos en España y México por sexo no se facilita por cuestiones de privacidad de la información debido al número de personas integrantes de dichas categorías.

*3.3.1.8. Medidas de desconexión laboral*

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

*3.3.1.9. Empleados con discapacidad*

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

	31 de marzo de 2025	31 de marzo de 2024
País	Empleados/as con discapacidad	Empleados/as con discapacidad
España	4	4
México	-	-
Hungría	-	-

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).

Adicionalmente, en Hungría, cumplimos nuestra obligación legal de apoyar el empleo de personas con discapacidad pagando el impuesto de rehabilitación (“*rehabilitation tax*”). Esta contribución apoya la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, fomentando la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo

### [3.3.2. Organización del trabajo](#)

#### [3.3.2.1. Organización del tiempo de trabajo](#)

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

#### **Medidas de organización del tiempo de trabajo, permisos legales, conciliación laboral y retribución flexible**

**Uquifa España** aplica una serie de medidas para garantizar los derechos laborales vinculados al tiempo de trabajo y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, conforme a lo establecido en la legislación española, concretamente el **Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)** y el **Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química**.

El personal de Uquifa España cuenta con los permisos reconocidos por la legislación española que le es de aplicación, además de estos permisos legalmente establecidos, Uquifa promueve medidas de **flexibilidad organizativa y corresponsabilidad** como parte de su compromiso con el bienestar laboral:

- **Jornada flexible de entrada y salida** en los puestos que por sus tareas sea posible, que permite iniciar la jornada laboral entre las 7:30 y las 9:30 h, y salir a partir de las 16.00 (en función de la entrada), facilitando la conciliación sin perjuicio de la jornada anual pactada.
- **Tarde del viernes libre** en los puestos que por sus tareas sea posible, en función de la planificación de jornada semanal y previa coordinación del equipo, favoreciendo el descanso y la gestión del tiempo personal.
- **Modalidad híbrida de trabajo**, implantada para aquellos puestos que lo permiten. Esta medida se adapta a la normativa sobre trabajo a distancia y se gestiona mediante acuerdos internos y convenio colectivo de aplicación.
- **Horas de libre disposición**, para las personas puedan adaptar parte de su jornada de trabajo a sus necesidades personales o familiares, siempre dentro del marco legal y respetando la jornada anual pactada y previa autorización de su responsable directo. Esta medida fomenta la conciliación de la vida personal y profesional y se gestiona con la colaboración y planificación del equipo.

A estas iniciativas se suma un **programa de retribución flexible**, una modalidad de compensación que permite a las personas trabajadoras destinar una parte de su salario bruto a productos o servicios exentos de IRPF, lo que mejora su poder adquisitivo sin aumentar el coste para la empresa. Los conceptos incluidos en este plan son:

- **Comidas**

- **Transporte.**
- **Guardería.**
- **Seguro médico privado** (extensible a familiares directos si se desea).

Esta fórmula voluntaria y personalizable complementa el salario fijo, reforzando la capacidad de elección de las personas trabajadoras en función de sus necesidades personales y familiares, y contribuyendo a una política de compensación más eficiente y adaptada a la diversidad de la plantilla.

### 3.3.2.2. Número de horas de absentismo

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

- Número de horas de absentismo:

País	Total 31 de marzo de 2025	Total 31 de marzo de 2024
España ***	27.648	17.016
México	5.152	6.224
Hungría **	11.469	13.240

\*\* 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.

\*\*\* Desde el 31 de marzo de 2025 no se considera el absentismo por riesgo de embarazo y lactancia dentro del número total de horas de absentismo.

- Tasa de absentismo laboral (TAS)<sup>8</sup> por región y sexo:

País	31 de marzo de 2025			31 de marzo de 2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	5,31%	8,23%	7,08%	0,93%	3,22%	4,15%
México	1,24%	1,28%	1,27%	1,68%	1,01%	1,47%
Hungría	1,95%	2,33%	2,23%	2,40%	2,50%	2,50%

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

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

---

<sup>8</sup> TAS = número de horas de absentismo / horas laborables teóricas.

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

España	31 de marzo de 2025		31 de marzo de 2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	3	6	3	2
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	3	6	3	2

México	31 de marzo de 2025		31 de marzo de 2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	3	2	3	-
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	3	2	3	-

Hungría	31 de marzo de 2025		31 de marzo de 2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	-	9	-	8
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	-	9	-	8

### 3.3.3. Seguridad y Salud

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

Este control se asegura a través del desarrollo del **Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente** en todos los proyectos, trabajos, metódicas, análisis e instrucciones que generen o puedan generar aspectos significativos relacionados con la Seguridad y la Salud, asegurando además una mejora continua. En el sistema no solo se contemplan aspectos relacionados directamente con los empleados, sino que también se incluyen requisitos aplicables a proveedores y contratistas.

Dentro de los ámbitos de control operacional, se incluye:

- Control de cambios, que recoge aspectos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente relativos a nuevas instalaciones, a la modificación de instalaciones, cambios en los procesos y al control de la seguridad de los procesos.
- Mantenimiento de equipos e instalaciones.
- Seguridad en trabajos con riesgo de atmósferas explosivas.
- Permisos de Trabajo Especiales para realizar aquellos trabajos que son considerados de riesgo para la seguridad y la salud de las personas y medio ambiente.
- Presencia de recursos preventivos en sucesos anormales de la actividad habitual o en actividades no habituales.

- Equipos de Protección Personal (EPP).
- Seguridad del producto. El Grupo dispone de procedimientos de comunicación interna y externa en referencia a los riesgos inherentes a cada una de las sustancias y mezclas que pueden ser manipulados tanto en los distintos centros productivos como en las instalaciones del cliente.
- Protección física de las instalaciones, garantizada mediante la asignación de medios y recursos físicos y organizativos.
- Seguridad en las Obras de Construcción.

### 3.3.3.1. *Prevención de Riesgos Laborales: Modalidad preventiva y Evaluación de Riesgos*

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

Todos los puestos de trabajo en **España** cuentan con una **evaluación de riesgos laborales específica**, diseñada para identificar, analizar y prevenir los peligros asociados a cada puesto en función de su naturaleza, las tareas realizadas y el entorno en el que se desarrollan. Estas evaluaciones se realizan conforme a los principios establecidos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y los diferentes RD de aplicación, que imponen la obligación de planificar la acción preventiva desde un enfoque integral, participativo y basado en la mejora continua.

La metodología aplicada considera tanto los **riesgos de Seguridad, Higiene** (incluyendo exposición a contaminantes químicos, como a contaminantes físicos tales como ruido, iluminación) como los **riesgos ergonómicos y psicosociales**, proporcionando una cobertura completa a las posibles amenazas para la salud y seguridad de las personas trabajadoras. En este sentido, se contemplan de forma destacada los **riesgos derivados del uso y exposición a sustancias peligrosas**, como pueden ser las sustancias como **CMR (Carcinógenas, Mutagénicas y Tóxicas para la Reproducción)** de acuerdo con el Reglamento **REACH (CE) nº 1907/2006** y otras normativas europeas y nacionales sobre sustancias químicas.

En cumplimiento del **Real Decreto 298/2009**, se incluye un apartado específico de protección a la **maternidad y lactancia**, que permite detectar y adaptar aquellos entornos de trabajo que puedan resultar incompatibles con situaciones de embarazo, posparto o lactancia. Esto se traduce en acciones concretas como la reubicación temporal, la adecuación de tareas o incluso la suspensión del contrato con prestación económica en caso de riesgo no evitable.

Además, la evaluación contempla los **riesgos ergonómicos y biomecánicos**, como los movimientos/esfuerzos repetitivos, la manipulación de cargas o posturas forzadas, prestando especial atención a los **trastornos musculoesqueléticos**, como los movimientos/esfuerzos repetitivos, una de las principales causas de absentismo laboral en el sector industrial. En paralelo, se analizan los **riesgos de exposición a agentes químicos o físicos asociados a cada actividad**, garantizando que las condiciones de trabajo no solo protejan a las personas, sino también al entorno en el que operan.

En línea con la creciente preocupación por la salud mental y el bienestar psicosocial, durante el año **2024** se llevó a cabo una **evaluación de riesgos psicosociales** de carácter específico, con el apoyo de una consultora externa especializada en entornos laborales complejos. Esta decisión tuvo como objetivo preservar la confidencialidad de las respuestas, fomentar la participación sincera del personal y obtener un diagnóstico realista de la situación. La evaluación incluyó factores como la carga mental, la presión por plazos, el reconocimiento profesional, la posibilidad de conciliación, el estilo de liderazgo, la cohesión de

equipos y la percepción de justicia organizacional, utilizando herramientas validadas por el **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**.

Los resultados obtenidos han permitido diseñar planes de acción específicos por centro de trabajo, orientados a **mejorar el clima laboral, prevenir el estrés crónico y promover entornos emocionalmente saludables**, todo ello enmarcado en una estrategia de gestión preventiva que combina la vigilancia de la salud, la formación continua, y la implicación activa de los comités de seguridad y salud.

El enfoque preventivo se caracteriza por su transversalidad y compromiso con la **mejora continua**, asegurando que las evaluaciones se actualicen periódicamente ante cualquier cambio en procesos, tecnologías o condiciones de trabajo. Estas evaluaciones no solo cumplen con los requisitos legales, sino que actúan como instrumento clave para construir un entorno de trabajo seguro, inclusivo, resiliente y alineado con los más altos estándares de sostenibilidad y responsabilidad empresarial.

Para el Grupo Uquifa, la prevención y el control de **la exposición laboral a sustancias químicas, así como la presencia de contaminantes físicos**, como ruido o iluminación, constituye un pilar esencial de nuestra estrategia de gestión de la salud y la seguridad en el entorno laboral. Para ello, implementamos un sistema robusto de identificación, evaluación y mitigación de riesgos relacionados con agentes químicos peligrosos. Todas las sustancias utilizadas son clasificadas y evaluadas en base a su peligrosidad. Además, se aplican medidas de prevención adaptadas a cada situación de riesgo identificada.

Entre las acciones destacadas se incluyen: la sustitución de sustancias por otras menos peligrosas siempre que es técnicamente viable, el confinamiento de procesos mediante sistemas cerrados, la instalación de sistemas de extracción localizada y ventilación forzada, y la automatización de tareas para minimizar la manipulación directa por parte del personal. Asimismo, se proporciona formación periódica específica al personal expuesto, y se entregan equipos de protección personal (EPPs) adecuados a cada tarea o exposición.

De forma complementaria, se desarrollan programas periódicos de medición de la exposición a contaminantes ocupacionales, tanto químicos como físicos, en colaboración con el servicio de prevención ajeno, a fin de comprobar la eficacia de las medidas implantadas y garantizar que los niveles de exposición se mantienen por debajo de los valores límite establecidos. Estas mediciones higiénicas se llevan a cabo siguiendo protocolos normalizados, cuyos resultados son evaluados por personal técnico competente.

Asimismo, se garantiza la disponibilidad de fichas de datos de seguridad actualizadas y procedimientos operativos para la manipulación, almacenamiento y eliminación segura de sustancias peligrosas. Este enfoque proactivo y sistemático garantiza el cumplimiento normativo, protege la salud de las personas trabajadoras y refuerza nuestro compromiso con un entorno laboral seguro, saludable y responsable con el medio ambiente.

#### *3.3.3.2. Acciones para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores externos y subcontractados en las instalaciones*

El Grupo Uquifa mantiene un firme compromiso con la salud y la seguridad de todas las personas que desarrollan su actividad en sus centros de trabajo, incluidas aquellas pertenecientes a empresas externas o subcontractadas. En **Uquifa España** en cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el deber de coordinación en materia de prevención de riesgos laborales cuando en un mismo centro de trabajo concurren trabajadores de varias empresas, se han establecido medidas y protocolos específicos para garantizar que todas las actividades se desarrollen en condiciones seguras, con un enfoque preventivo y colaborativo.

Antes del inicio de cualquier actividad por parte de personal externo, se lleva a cabo un proceso de coordinación de actividades empresariales (CAE) que incluye la evaluación de riesgos asociados a las tareas a realizar, el intercambio de información preventiva relevante y la planificación conjunta de las medidas de control necesarias. Este proceso garantiza que todas las partes involucradas estén informadas y alineadas en materia de seguridad. Para llevar a cabo esta tarea, Uquifa España cuenta con una herramienta de gestión que permite el seguimiento documental.

Documento	Fecha Emisión	Fecha Vigencia	Tamaño	Estado	Acciones
Certificado de estar al corriente de pagos con Hacienda	03/02/2025	03/08/2025	[230 Kbs]	SÍ	[Iconos]
Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social	08/05/2025	08/06/2025	[212 Kbs]	SÍ	[Iconos]
Documento de asociación a la mutua o contrato	18/02/2025	08/03/2026	[169 Kbs]	SÍ	[Iconos]
Evaluación de riesgos y medidas preventivas	04/06/2024	04/06/2027	[2523 Kbs]	SÍ	[Iconos]
ITA (Val. Automática)	09/05/2025	09/06/2025	[182 Kbs]	NO	[Iconos]
Modalidad preventiva adoptada	05/05/2025	31/07/2025	[155 Kbs]	SÍ	[Iconos]
Planificación de la actividad preventiva	30/09/2024	30/09/2025	[677 Kbs]	SÍ	[Iconos]
Póliza de seguro de responsabilidad civil/siniestro + recibo pago	01/10/2024	01/10/2025	[1748 Kbs]	SÍ	[Iconos]
RLC (Recibo de Liquidación de Cotizaciones) o TC1 + justificante de pago	01/03/2025	31/05/2025	[730 Kbs]	SÍ	[Iconos]
RNT (Relación Nominal de Trabajadores) o Modelo TC2	01/03/2025	31/05/2025	[198 Kbs]	NO	[Iconos]

Además, todo nuevo trabajador externo que accede a nuestras instalaciones debe asistir a una sesión de acogida obligatoria, en la que se le proporcionan pautas específicas de seguridad, normas de comportamiento, y procedimientos a seguir en caso de emergencia o evacuación. Esta formación inicial se adapta a los riesgos del área concreta donde se desarrollará la actividad.

Para aquellas tareas consideradas de riesgo, se requiere la emisión de permisos de trabajo específicos que recogen de manera detallada las medidas de seguridad que deben aplicarse durante la ejecución de dichas tareas. Este sistema permite garantizar un control riguroso sobre actividades críticas como trabajos en altura, espacios confinados, uso de productos químicos peligrosos o intervenciones sobre equipos energizados.

Durante toda la estancia en nuestras instalaciones, las personas trabajadoras externas cuentan con una persona de referencia del Grupo designada para resolver dudas, coordinar las actividades y actuar como interlocutor ante cualquier situación de riesgo o incidente. Esta figura refuerza la supervisión y la comunicación constante, pilares fundamentales para prevenir accidentes y garantizar una adecuada gestión de la seguridad en entornos compartidos.

El cumplimiento riguroso de estas medidas garantiza un entorno de trabajo seguro para todas las personas, independientemente de su vínculo contractual, y refleja el compromiso del Grupo Uquifa con una cultura preventiva sólida, inclusiva y responsable.

### 3.3.3.3 Reconocimientos médicos laborales

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

limitaciones de dicha persona. Dicho reconocimiento médico es específico al puesto de trabajo que va a desempeñar el trabajador propio en las instalaciones.

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

### 3.3.3.4. Notificación de incidentes, ideas de mejora, y canales de denuncia

El Grupo Uquifa promueve una cultura de seguridad, transparencia y mejora continua a través de diversos canales habilitados para que todo el personal pueda reportar de forma accesible y segura cualquier incidente, accidente o situación de riesgo detectada en el entorno laboral o medioambiental. Para ello, se dispone de una **plataforma digital interna** donde las personas trabajadoras pueden **notificar incidentes y accidentes relacionados con la seguridad y el medio ambiente**, incluyendo tanto los hechos ocurridos como la **investigación asociada y las acciones correctivas implementadas, si las hubiera**. Esta trazabilidad permite realizar un seguimiento sistemático de las causas raíz y evitar recurrencias.

Además, Uquifa España fomenta activamente la participación del personal en la mejora de las condiciones de trabajo mediante el programa **“You do it good, you do it better”**, que actúa como un canal abierto de sugerencias y propuestas de optimización, ya sea en el ámbito de la seguridad, la sostenibilidad o la eficiencia operativa. Este programa no solo reconoce las iniciativas individuales, sino que las valora como motor de transformación interna y refuerzo del compromiso colectivo.

Como complemento a estos sistemas, el Grupo cuenta con un **Canal Ético corporativo** (ver apartado 5.5. Canal ético y sistema interno de reporte), accesible a través de la web corporativa, que permite denunciar de forma confidencial cualquier **incumplimiento normativo, ético o relacionado con la salud y la seguridad**, garantizando la protección de la persona informante y el tratamiento diligente de las comunicaciones recibidas. La combinación de estas herramientas asegura un entorno laboral más seguro, responsable y alineado con los valores corporativos.

### 3.3.3.5. Indicadores de siniestralidad

En la siguiente tabla se muestran los índices relativos a accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en el periodo objeto del informe, así como el índice de frecuencia<sup>9</sup> y el índice de gravedad<sup>10</sup>, por país:

España	31 de marzo de 2025		31 de marzo de 2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes con baja	10	1	7	-
Número de accidentes sin baja	4	2	4	-
Accidentes in itinere	1	-	-	-
Índice de frecuencia	41,79	1,28	17,57	-
Índice de gravedad	6,74	0,06	0,16	-
Enfermedades profesionales	1	-	-	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

<sup>9</sup> Índice de frecuencia: (N.º accidentes con baja/Horas teóricas trabajadas) \*1000000

<sup>10</sup> Índice gravedad: (N.º días perdidos/ Horas teóricas trabajadas) \*1000

México	31 de marzo de 2025		31 de marzo de 2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes con baja	1	-	2	-
Número de accidentes sin baja	8	1	5	2
Accidentes in itinere	1	-	1	-
Índice de frecuencia	3,88	-	6,89	-
Índice de gravedad	0,004	-	0,48	-
Enfermedades profesionales	-	-	-	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

Hungría	31 de marzo de 2025		31 de marzo de 2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes con baja	5	-	2	-
Número de accidentes sin baja	2	1	3	2
Accidentes in itinere	3	1	1	-
Índice de frecuencia	13,04	-	5,11	-
Índice de gravedad	0,72	-	0,18	-
Enfermedades profesionales	-	-	-	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

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

### 3.3.3.6. Inspecciones y auditorías de seguridad de equipos

Como parte del compromiso del Grupo Uquifa con la seguridad en el entorno laboral, se realizan inspecciones y auditorías periódicas de los equipos e instalaciones, con el objetivo de garantizar que se encuentren en condiciones óptimas de funcionamiento y cumplan con los estándares internos y externos de prevención de riesgos. Estas revisiones abarcan tanto los equipos de trabajo como aquellos que tienen impacto directo en la salud de las personas y la seguridad de los procesos productivos.

En Uquifa España, las auditorías se planifican de forma anual, tal como establece la **Instrucción Técnica IT HSE 22\_2024**, asegurando la cobertura completa de las áreas críticas de los centros de trabajo de Sant Celoni y oficinas de Barcelona en un ciclo de tres años. Además, se realizan auditorías específicas sobre la prevención de accidentes graves, en cumplimiento con los requisitos establecidos por la normativa SEVESO III.

La planificación y seguimiento de estas actividades se gestiona a través de procedimientos internos documentados, donde se establece la frecuencia, responsables y criterios técnicos de las inspecciones. Se incluyen controles preventivos y correctivos, así como verificaciones específicas sobre equipos sometidos a condiciones críticas o que están asociados a riesgos particulares, como presión, temperatura, manipulación de sustancias peligrosas o exigencias ergonómicas.

Los resultados de las auditorías y controles técnicos se documentan y almacenan como evidencia de cumplimiento y de mejora continua, y permiten generar acciones correctivas cuando se detectan desviaciones o potenciales riesgos.

### 3.3.3.7. Plan de Emergencia y Gestión de Situaciones Críticas

**Uquifa España** dispone de un **Plan de Emergencia integral** homologado por la Generalitat de Catalunya en su centro productivo de Sant Celoni, diseñado para garantizar la seguridad de las personas, proteger las instalaciones y minimizar los daños medioambientales ante situaciones críticas o de emergencia. Estos planes se por personal acreditado para ello.

El Plan contempla una identificación detallada de los riesgos específicos por el centro (riesgo químico, incendio, explosión, derrames, cortes de energía, fenómenos naturales, etc.) y establece procedimientos claros de actuación, comunicación y evacuación, tanto para el personal interno como para personas ajenas que puedan encontrarse en las instalaciones.

Cuenta con un equipo de emergencia debidamente formado y entrenado, compuesto por personas trabajadoras designadas para actuar en primera instancia como equipos de intervención, primeros auxilios y evacuación. Los equipos de intervención reciben capacitación periódica con fuego real en centros externos.

Además, se desarrollan simulacros periódicos (uno al año) para verificar la eficacia del plan y la capacidad de respuesta de las personas implicadas. Estos simulacros son evaluados y, en su caso, dan lugar a mejoras en los procedimientos o en los recursos disponibles (sistemas de alarma, rutas de evacuación, equipos de intervención, etc.).

Los planes incluyen también una **coordinación activa con servicios externos de emergencia**, como bomberos, policía y servicios médicos, así como la integración en planes municipales o regionales de autoprotección cuando así lo requiere la legislación local.

Este plan de emergencia se somete a revisión periódica, orientado a su alineación con los estándares de seguridad industrial europeos y las buenas prácticas internacionales en la industria química.

El compromiso del Grupo con la **prevención de accidentes mayores y la preparación frente a emergencias** forma parte integral de su política de salud, seguridad y medio ambiente (HSE), y se encuentra alineado con las exigencias del marco **SEVESO III (Directiva 2012/18/UE)** para las instalaciones afectadas por esta normativa.

#### **Actuación frente a emergencias externas**

Uquifa España dispone de una instrucción operativa que establece el protocolo de actuación frente a posibles emergencias externas que puedan afectar a sus instalaciones o a la seguridad del personal. Este procedimiento contempla la coordinación con Protección Civil y las autoridades competentes, siguiendo los protocolos establecidos en los planes especiales de emergencia del territorio de Cataluña, como el PLASEQCAT para el sector químico, INFOCAT para incendios forestales, INUNCAT para inundaciones o TRANSCAT para accidentes con mercancías peligrosas, entre otros.

La gestión de estas situaciones corresponde al Comité de Crisis, con apoyo del equipo HSE, que asegura la comunicación efectiva con los organismos externos y la aplicación de medidas preventivas o reactivas necesarias por activación del plan de emergencia por incidente laboral o ambiental. Además, todo el personal ha sido instruido para seguir las indicaciones oficiales recibidas mediante canales públicos como mensajería móvil, garantizando una respuesta coordinada ante cualquier emergencia exterior.

Este enfoque preventivo refuerza la capacidad de la organización para proteger la salud y seguridad de las personas, minimizar el impacto sobre el medio ambiente y garantizar la continuidad operativa ante riesgos externos.

### *3.3.3.8. Otras acciones en materia de seguridad y salud del empleado: Instrucciones de trabajo sobre salud y seguridad*

Además de las medidas recogidas en otros apartados del EINF, **Uquifa España** ha desarrollado un amplio conjunto de acciones complementarias orientadas a reforzar la salud y seguridad laboral de forma integral y preventiva. Estas actuaciones se sustentan en una robusta estructura documental recogida en sus Instrucciones Técnicas HSE, las cuales abordan ámbitos diversos y estratégicos de la gestión preventiva más allá del cumplimiento básico de la legislación vigente.

Entre estas medidas destacan los procedimientos específicos para la gestión de emergencias, tanto internas como externas (IT HSE 16/2024 y IT HSE 34/2024), que detallan las responsabilidades del Comité de Crisis, los planes de actuación y las pautas de respuesta coordinada ante incidentes que puedan poner en riesgo a las personas o al entorno.

También se incluyen acciones para la gestión segura de residuos (IT HSE 28/2024 y IT HSE 30/2024), que incorporan directrices específicas para los residuos generados en laboratorios, residuos banales y la trazabilidad de residuos peligrosos, minimizando así riesgos ambientales y ocupacionales.

En relación con las tareas ejecutadas por contratistas, visitas y transportistas, se dispone de la IT HSE 32/2024 que establece normas básicas de seguridad, y de la IT HSE 33/2024 sobre Coordinación de Actividades Empresariales, garantizando que el personal externo reciba formación en seguridad, conozca los procedimientos ante emergencias y cuente con un referente interno durante su estancia en las instalaciones.

La planificación preventiva anual (IT HSE 14/2023) se apoya en la identificación y priorización de riesgos mediante criterios técnicos, históricos y de mejora continua. En este contexto, la empresa ha desarrollado un procedimiento formal para el análisis de riesgos en instalaciones y procesos (IT HSE 24/2024), así como para la gestión de cambios con implicaciones HSE (IT HSE 1/2023 y IT HSE 2/2024), asegurando que cualquier modificación técnica u organizativa se evalúe previamente en términos de seguridad.

En cuanto a las comunicaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente, la IT HSE 19/2023 regula la difusión interna de instrucciones, alertas, actualizaciones y campañas de concienciación, fomentando una cultura preventiva compartida.

A nivel de cumplimiento normativo, la empresa mantiene un sistema documentado para la identificación y evaluación de obligaciones legales aplicables en HSE (IT HSE 3/2024), que asegura el alineamiento con la legislación vigente y estándares voluntarios suscritos.

Asimismo, se han establecido protocolos de seguridad específicos para la recepción, carga y descarga de mercancías peligrosas (IT HSE 23/2024), protegiendo al personal frente a riesgos químicos, mecánicos y ambientales durante estas operaciones críticas.

Uquifa también regula la autorización de personal para tareas con mayor riesgo: la IT HSE 4/2024 define los requisitos para el uso de carretillas elevadoras y plataformas móviles, mientras que la IT HSE 29/2023 recoge los criterios y formación para electricistas autorizados.

Por otro lado, las acciones en caso de accidente laboral están detalladas en la IT HSE 17/2023, que regula el procedimiento de notificación, análisis e implementación de medidas correctivas, garantizando la mejora continua y la prevención de recurrencias.

Además, el procedimiento de observaciones preventivas de seguridad (IT HSE 27/2024) promueve una supervisión activa en campo para la detección temprana de riesgos y oportunidades de mejora, mientras

que la IT HSE 22/2024 establece el marco de las auditorías internas del sistema de gestión, reforzando la evaluación objetiva de su eficacia.

En conjunto, estas medidas reflejan un compromiso claro con la protección de la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras, tanto propias como externas, y con la prevención de cualquier daño derivado de la actividad industrial. La implantación de estas instrucciones técnicas y su actualización periódica demuestran una estrategia proactiva que trasciende la mera adecuación legal, incorporando criterios técnicos, organizativos, humanos y ambientales de forma integrada y sistemática.

#### 3.3.4. Relaciones Sociales

El Grupo cuenta con un **Comité de Empresa** en cada uno de los países, y con un **Comité de Seguridad y Salud** y una delegada de prevención en España, así como una **Comisión de Seguridad e Higiene** en México<sup>11</sup>.

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

Durante este periodo se han mantenido cuatro 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.

El 100% de los empleados del Grupo en España (tanto en este ejercicio como en el anterior) trabajan con condiciones laborales y de seguridad y salud reguladas por el Convenio Colectivo de la Industria Química, firmado en 2025, y por el Estatuto de los Trabajadores. Las condiciones laborales y de seguridad y salud de los empleados de la filial mexicana se regulan por el Contrato Colectivo de Trabajo firmado en 2024. El 41% de los empleados están cubiertos por dicho Convenio. En cuanto a los empleados de la filial húngara, la legislación local establece que les es de aplicación la ley laboral general, no siendo de aplicación ningún Convenio.

En cuanto a los comités de Empresa, la planta de Sant Celoni cuenta con un comité con 9 personas, entre representantes de la empresa y de los trabajadores elegidos por elecciones sindicales y Barcelona cuenta con 3 delegados de personal, también elegidos por elecciones sindicales.

Desde el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2023, la sociedad española promueve anualmente el proyecto denominado “*Do it good, do it better*” cuya misión es dotar de una herramienta y un sistema que permita a la compañía recoger todas aquellas ideas de empleados orientadas a mejorar aspectos claves para la

---

<sup>11</sup> Hungría no dispone de Comité de empresa ni de Comisión de Seguridad y Salud.

organización (ESG, compliance, seguridad y sostenibilidad, calidad y costes) preferiblemente sin coste o con un coste mínimo por parte de todas las personas trabajadoras de Uquifa.

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

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

La empresa húngara también comenzó a recopilar informes de cuasi accidentes (*near-miss reports*) en 2024. En total, se han notificado 347 incidentes. Estos informes suelen documentar situaciones en las que estuvieron a punto de producirse accidentes o lesiones, pero se evitaron con éxito. Proporcionan información valiosa para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y prevenir riesgos futuros.

### 3.3.5. Formación

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

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

- Idiomas
- Área de calidad:
  - Gestión OOS/OOT
- Área de I+D
  - Elaboración y aislamiento de productos
  - Entrega de muestras
- Área de seguridad:
  - Extinción de incendios
  - Prevención de riesgos laborales
  - Trabajos en alturas
  - Plataformas elevadoras
- Área de IT
  - *AI for Business Strategy*
  - *Dirección de Proyectos*
- Área de Compliance
  - Sesión en materia de acoso, derechos humanos, igualdad y diversidad
  - Formación de la Política Antisoborno, Anticorrupción y Conflictos de Interés
  - Formación de ética y Compliance. Incluye el canal ético.

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

31 de marzo de 2025						
País	Alta Dirección (*)	Directores/ Gerentes (*)	Mandos Intermedios	Técnicos	Admin.	Operarios
España	-	9	387	1.130	402	542
México (**)	-	53	116	400	486	831
Hungría	-	-	374	149	119	232

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

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

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

(\*) Globalmente considerados como "Directivos".

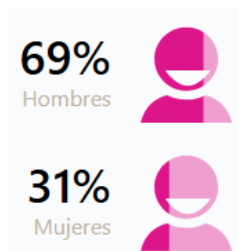
(\*\*) Incluye formación impartida a nivel externo e interno.

El aumento en las horas de formación de España es motivado por la formación en inglés.

### 3.3.6. 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.

Actualmente la plantilla cuenta con un 69% de hombres y un 31% de mujeres (68% de hombres y 32% de mujeres a 31 de marzo de 2024).



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!

### **Adhesión a los Women's Empowerment Principles (WEPs)**

En 2024, la sociedad española formalizó su adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), una iniciativa promovida por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Esta adhesión refleja el compromiso del Grupo Uquifa con la igualdad de género y el fortalecimiento del papel de las mujeres en el entorno laboral, el mercado y la comunidad. Los WEPs ofrecen un marco de referencia práctico para promover entornos inclusivos, mejorar la representación femenina en todos los niveles organizativos y fomentar la conciliación, la no discriminación y el respeto a los derechos fundamentales, en coherencia con los valores del Grupo y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5: Igualdad de género. Esta acción se enmarca en la política interna de igualdad y refuerza los avances hacia una cultura corporativa más justa, diversa y equitativa.

### **Plan de igualdad**

En el Grupo Uquifa 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 Uquifa 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.

En línea con este compromiso, en diciembre de 2024 se ha elaborado y puesto en marcha un nuevo Plan de Igualdad, que sustituye al anterior y refuerza nuestras políticas en la materia. Este nuevo plan ha sido diseñado para evaluar y mejorar la situación actual en diferentes 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. Con base en este diagnóstico, se han establecido objetivos y acciones concretas a corto, medio y largo plazo que permitirán avanzar en la mejora continua y consolidación de la igualdad real y efectiva en la organización.

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. 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.

Se dispone 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.

La compañía es muy consciente de que **la igualdad de género** sigue siendo una aspiración global y como parte de las acciones impulsadas en esta materia para consolidar ésta como una parte esencial de la cultura corporativa, cada año el día internacional de la mujer, 8 de marzo, se realiza una comunicación externa en la red social LinkedIn y se entrega un detalle a toda la plantilla para honrar la contribución de todas las mujeres que formaron y forman parte del equipo de Uquifa. En concreto durante este ejercicio, se obsequió a todo el personal de la sociedad española con una cajita con una galleta con un mensaje en ella con mucho significado.



Cabe destacar que, además del Plan de Igualdad, en el Grupo Uquifa promovemos la igualdad, la diversidad y la inclusión a través de otras herramientas complementarias, entre las que se incluyen:

- **Convenios colectivos de aplicación.** Estos acuerdos regulan las condiciones laborales en las sociedades del Grupo y recogen compromisos de igualdad y no discriminación.
- **Plan de comunicación.** El Grupo cuenta con diferentes vías para comunicar, difundir y sensibilizar en temas de igualdad, entre los que se incluyen el correo electrónico corporativo, los tabloneros de anuncios físicos situados en la fábrica y oficinas, y el tablón virtual del portal del empleado. Durante 2024, como novedad, se ha incorporado una nueva vía de comunicación a través de la plataforma Viva Engage, integrada en el paquete de Microsoft 365, lo que permite reforzar la difusión de contenidos y mensajes relacionados con la igualdad, la diversidad y la inclusión de forma más directa y participativa.

- **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI** (únicamente en la sociedad española).
- En este ejercicio fiscal, dicho protocolo ha sido actualizado conforme a lo estipulado en el nuevo convenio colectivo de aplicación en España, reforzando así su alineación con la normativa vigente y las mejores prácticas en esta materia. El protocolo contempla también la posibilidad de imponer medidas disciplinarias en aquellos casos en que se acredite la existencia de conductas de acoso.
- El Protocolo pone de manifiesto el más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento que constituya acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia contra personas LGTBI o cualquier otro acto discriminatorio. Este compromiso ha quedado formalizado en la actualización del protocolo interno, conforme a lo establecido en el artículo 119 del XXI Convenio General de la Industria Química, en vigor en España.
- Todo el personal tiene derecho a desarrollar su actividad profesional en un entorno laboral libre de comportamientos hostiles o intimidatorios, que garantice su dignidad y su integridad física y moral. La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales es compartida entre la organización y las personas que la integran, siendo deber de todos/as contribuir activamente a erradicar este tipo de conductas reprobables.
- El protocolo ha sido diseñado como una herramienta útil, tanto preventiva como correctiva, desarrollada bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, igualdad, imparcialidad y respeto a la intimidad y la dignidad. Incluye mecanismos eficaces para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar cualquier conducta constitutiva de acoso, incluyendo aquellas que puedan producirse en el entorno digital vinculado al ámbito laboral.
- Asimismo, se contempla de forma expresa la protección frente a la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, reafirmando el compromiso de la compañía con un entorno de trabajo inclusivo, donde todas las personas puedan desarrollarse en libertad y sin temor a sufrir acoso o discriminación.
- Mediante la adopción y su difusión de este protocolo, Uquifa sigue reforzando su voluntad de sensibilizar a toda la plantilla, fomentando la cultura del respeto y actuando de forma decidida frente a cualquier forma de violencia o acoso en el entorno laboral.

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

##### **4.1. Política de la compañía**

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

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

- Promover el principio y el derecho de *libre asociación, negociación colectiva, y libertad sindical* a través de la configuración del Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud en España y del Convenio Colectivo de trabajo de México en el que se reconoce el Sindicato como representante de los intereses de los trabajadores, así como mediante la creación de una Comisión de calidad, productividad y Concienciación Ecológica y la Comisión de Seguridad e higiene.
- Velar por cumplir con las leyes nacionales relacionadas con la protección de los derechos humanos en los diferentes países donde están ubicadas las sedes (España, México y Hungría) a través del cumplimiento de la legislación relativa a la contratación en cada país que exige la *eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil*. En este sentido, el Grupo promueve que en ningún caso se impondrán condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos como trabajadores/as del personal, reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales.
- Rechazar y prohibir toda suerte de discriminación, acoso o trato inapropiado por razón de género, raza, color, nacionalidad, credo, religión, opinión política, filiación, edad, orientación sexual, estado, incapacidad, minusvalía y demás situaciones protegidas por el derecho, tanto respecto a los empleados, directivos y administradores, como a los clientes, usuarios, y proveedores.
- Fomentar un respeto a la necesaria conciliación entre las exigencias de la vida personal y las del trabajo de las personas que integran las sociedades del Grupo. Asimismo, promover un entorno de trabajo agradable e inclusivo que facilite la flexibilidad horaria y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos los empleados, con el principal objetivo de mejorar la calidad de vida de la plantilla y los niveles de eficiencia.
- Proteger el derecho a la intimidad del personal mediante el cumplimiento escrupuloso de toda la normativa de protección de datos de carácter personal que le sea de aplicación, con especial cuidado en la protección de los datos considerados como sensibles o que deben ser especialmente protegidos.
- Proporcionar un entorno de trabajo seguro y establecer unas condiciones de trabajo donde todas las personas son tratadas con respeto y dignidad. Adicionalmente, impulsar la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas en materia de prevención de riesgos laborales, establecidas en la legislación vigente de cada país en el que opera.
- Promover un ambiente de trabajo libre de acoso, intimidación y conductas ofensivas o impropias, incluyendo propuestas o sugerencias sexuales, bromas y conversaciones ofensivas, material gráfico y demás acciones que puedan ofender a la dignidad de la persona.
- Fomentar el respeto a la diversidad en todos los campos, sean en el empleo, la formación o la promoción.
- Realizar acciones de comunicación y concienciación en días o momentos señalados, de los principios básicos y directrices internas relativas a los Derechos Humanos. En este sentido, la sociedad española destaca su compromiso de comunicar los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a los empleados de varias maneras, como por ejemplo a través del Código de Ética de obligado cumplimiento para la plantilla.

Por último y en relación con el principio de la *eliminación de la discriminación* en materia de empleo, como ya se ha mencionado anteriormente en el presente informe, cada sociedad del Grupo vela por la igualdad en todos los procesos a lo largo de la relación laboral entre el Grupo y cada persona que forma parte de su personal.

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

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

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

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

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

### **5. Gobierno corporativo, ética, cumplimiento e información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

#### *5.1. 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 cuenta también 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 (ver el apartado 1.2. Sostenibilidad en el Grupo Uquifa).

### 5.2. 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 *Compliance* Penal. Este programa confirma nuestro compromiso de mantener una conducta alineada con las normas y los estándares éticos, así como prevenir y actuar ante posibles casos de corrupción y soborno. Se trata de un conjunto estructurado de medidas para la prevención, detección, gestión de riesgos de *Compliance* (especialmente aquellos de naturaleza penal) y respuesta frente a posibles conductas delictivas aplicables a las personas jurídicas, todo ello a través de actuaciones y controles que las sociedades del Grupo ponen en marcha para reducir el riesgo de su eventual comisión.

#### Comité de *Compliance*

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 del Grupo Uquifa.

Igualmente, en España la *Ethics, Compliance & Integrity 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 Sistema de Gestión de *Compliance* Penal, a los efectos de que los principales riesgos penales se identifiquen y gestionen adecuadamente de forma interna.

El Comité de *Compliance*, como órgano colegiado e independiente, se encarga de la supervisión de la correcta aplicación del Programa de prevención y *Compliance* Penal, reportando directamente al órgano de administración. Se reúne de forma periódica y que está integrado por responsables de los departamentos de *Procurement*, Finanzas, Recursos Humanos, Control de Calidad, HSE, Site Manager y *Compliance*.

Las funciones específicas y la composición del Comité se encuentran reguladas en el Reglamento del Comité de *Compliance*.

### 5.3 Políticas de la compañía

La normativa interna del Grupo Uquifa desarrolla los principios del Código de Ética y Conducta a través de una serie de políticas corporativas y elementos que conforman el Programa de Prevención y *Compliance*

Penal y que establecen el compromiso de éste de garantizar la gestión ética del negocio, respetando todas las leyes anticorrupción y antisoborno de los países en los que opera.

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

- El Código de Ética y Conducta
- El Código de Conducta de Terceros
- La Política Corporativa de *Compliance* Penal
- La Política del Canal ético
- La Política Antisoborno, Anticorrupción y Conflictos de interés

Asimismo, se han desarrollado procedimientos y protocolos específicos para abordar con más detalle las distintas áreas.

#### Código de Ética y Conducta

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

La cultura corporativa de comportamiento ético del Grupo obliga no sólo al cumplimiento de las normas y regulaciones legales de aplicación vigentes, sino también al de las normas internas que el Grupo implementa y adopta voluntariamente y que sirven de guía de comportamiento para todos los miembros de la organización.

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

#### Política Antisoborno, Anticorrupción y conflictos de interés

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

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

Administración de la sociedad matriz del Grupo, se actualiza periódicamente y aplica a todos los administradores, personal directivo y resto de plantilla del Grupo Uquifa y a sus operaciones a nivel mundial, incluidas sus filiales, así como terceros.

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

- Regalos, invitaciones y hospitalidades

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

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

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

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

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

- Se permita por la Ley y Códigos sectoriales aplicables;

- Se pueda atribuir a un acto de cortesía, comercial o a usos y costumbres socialmente aceptables, de común práctica local;
- No estén condicionados a la obtención de un resultado ni sean consecuencia de un acto o decisión adoptada por la persona destinataria;
- No puedan dar la imagen de pérdida de independencia e imparcialidad en las relaciones comerciales con nuestros diversos grupos de interés.

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

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

- Gestión de conflictos de interés

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

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

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

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

- Otras medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Entre las medidas específicas que el Grupo adopta para prevenir la corrupción, el soborno y los conflictos de interés se encuentra la firma de dos documentos elaborados por parte del departamento de *Compliance*: (i), compromiso explícito de cumplimiento de la Política de *Compliance* Corporativa de Compliance Penal y del Sistema de Gestión de *Compliance* Penal del Grupo Uquifa, que incluye el Código de Ética y Conducta y Política Antisoborno, Anticorrupción y Conflictos de interés y los controles y procedimientos preventivos existentes y, por otro lado, (ii) declaración anual de ausencia de Conflictos de Interés.

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

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

#### 5.4 Formaciones en ética y Compliance

En el Grupo Uquifa, se considera fundamental la comunicación **constante y la formación continua de los/las empleados/as**, 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 periodo 2024-2025, se han impartido sesiones formativas presenciales en los distintos centros de Uquifa en España, centradas en temas clave de ética y cumplimiento. Estas formaciones han abordado la prevención de la corrupción, el soborno y los conflictos de interés, el uso del canal ético, así como aspectos fundamentales relacionados con los derechos humanos y laborales, la igualdad, la no discriminación y la inclusión. Adicionalmente, se han llevado a cabo iniciativas formativas y comunicativas orientadas a fomentar la concienciación en materia de sostenibilidad.

Durante este periodo, un 67 % del personal de la sociedad española destinatario de estas formaciones (excluyendo al colectivo de operarios, para quienes no resultan aplicables) ha recibido formación en prevención de la corrupción, soborno y conflictos de interés. A lo largo del año, también se han implementado diversas acciones de comunicación y sensibilización dirigidas a todo el personal de Uquifa, con el propósito de reforzar la comprensión y apropiación de los principios, valores y directrices de la compañía, además de informar sobre la existencia y actualización de la normativa interna aplicable.

#### 5.5. Canal ético y sistema interno de reporte

El Grupo Uquifa cuenta con un **Canal ético**, herramienta clave dentro del sistema interno de información, diseñada para **facilitar la comunicación confidencial y segura de conductas irregulares, infracciones normativas o comportamientos contrarios a los valores del Grupo**. Este canal cumple con los requisitos de la **Ley 2/2023, de 20 de febrero**, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como con las directrices europeas en materia de whistleblowing y buen gobierno.

El canal está disponible para toda persona trabajadora del Grupo, así como para terceros vinculados (proveedores, colaboradores/as, personal externo). El Canal permite la **comunicación responsable y de buena fe** sobre hechos relacionados con:

- Infracciones del Derecho nacional y de la Unión Europea, especialmente en materias como contratación pública, servicios financieros, protección del medio ambiente, competencia, protección de datos, salud pública o seguridad de los productos, corrupción, blanqueo de capitales.
- Infracciones administrativas graves o muy graves y posibles delitos.
- **Vulneraciones de derechos humanos**, incluidas condiciones laborales indignas, trabajo forzoso o infantil.
- **Situaciones de acoso de cualquier tipo** (laboral, sexual o por razón de género, orientación, identidad, raza, edad o discapacidad).
- **Casos de discriminación directa o indirecta.**

- Incumplimientos del **Código de Conducta del Grupo**, así como de las políticas internas en materia de cumplimiento, ética, integridad, seguridad y salud, medioambiente, diversidad o responsabilidad social.

Las comunicaciones pueden presentarse a través de tres canales:

- Correo electrónico
- Correo postal
- Plataforma telemática accesible en la página web corporativa, dentro del apartado “Canal Ético - Legal Compliance”.

El sistema garantiza la **confidencialidad de la identidad del informante**, la posibilidad de formular **comunicaciones anónimas** (cuando la legislación lo permita), y la **prohibición expresa de represalias** contra quien informe de buena fe. Todo el proceso se desarrolla bajo principios de **imparcialidad, protección de datos y diligencia debida**.

El funcionamiento del canal está regulado por una Política del Canal Ético y un Procedimiento de Gestión del Canal Ético, ambos actualizados en cumplimiento de la Ley 2/2023. La Política establece los principios rectores del sistema, los derechos de las personas informantes y el compromiso del Grupo con la integridad y la transparencia. El Procedimiento, por su parte, define las fases de gestión de las comunicaciones: admisión, investigación interna, resolución, adopción de medidas correctoras y seguimiento, así como los plazos para informar al denunciante sobre el estado del proceso.

Las comunicaciones recibidas se gestionan según un procedimiento establecido que incluye: evaluación de admisibilidad, investigación interna, resolución, medidas correctoras y seguimiento. La persona informante puede, además, recibir información sobre el estado del proceso en los plazos establecidos legalmente.

Durante el ejercicio, el Grupo ha reforzado su sistema interno de información para adaptarse plenamente a los nuevos requisitos legales, con la revisión de los documentos mencionados, la formación específica a la plantilla y la evaluación periódica de su eficacia.

Este Canal es reflejo del compromiso firme del Grupo Uquifa con la ética empresarial, la transparencia, la igualdad de trato, y la promoción de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos para todas las personas, internas y externas, que se relacionan con el Grupo.

## **6. Información sobre la sociedad**

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

#### **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 estamos adheridos 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.

Tal y como se explica en el apartado 1.2. Sostenibilidad en el Grupo Uquifa, Uquifa España dispone de un Comité de Sostenibilidad.

#### **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

#### **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.

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

- Contratación de talento local
- Contratación de proveedores locales
- Programas de prácticas para el desarrollo de jóvenes profesionales
- Donaciones:
  - Fundación privada empresas IQS
  - Fundació Privada Oncolliga Girona
  - Hungarian Chemical Society
  - Szegedi TTK Öregdiák Alapítvány
  - Szabó Szabolcs Foundation's Chemistry Mobile Laboratory Project
  - Science Project Competition
- Acciones de asociación y patrocinio
  - FEDEQUIM (España)
  - CEFIC (España)
  - AFAQUIM (España)
  - COASHIQ (España)
  - RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS (España)
  - PROCIVAC (México)
  - Hungarian Chemical Industry Association (Hungría)
  - Hungarian Biotechnology Association (Hungría)
  - Wellbeing Association (Hungría)
  - Joint Venture Association (Hungría)
  - Asociación de Directivos (Hungría)
  - Asociación de Profesionales de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Hungría)

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

Cruz Roja: Participación en una caminata voluntaria “Marxa d’Or” cuya cuota de inscripción es donada a familias necesitadas.



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

En cuanto a la estrategia de RSE de Soneas se centra en apoyar la educación científica. En este contexto, la sociedad húngara apoya la organización de concursos de química y jornadas universitarias de química. En concreto, en 2024, apoyamos 3 iniciativas:

- El proyecto Laboratorio Móvil de Química de la Fundación Szabó Szabolcs, cuyo objetivo es llevar experimentos a las escuelas de las poblaciones más pequeñas, donde hay menor acceso a la educación científica, incluida la química, y los niños tienen pocas oportunidades de ver experimentos en el aula.
- Somos uno de los principales patrocinadores del Concurso de Proyectos Científicos, organizado por primera vez en 2024, que ofrece a equipos de estudiantes de los centros de enseñanza secundaria la oportunidad de realizar un proyecto con visión de futuro y que refleje la perspectiva de los estudiantes sobre los Objetivos de las Naciones Unidas para el Cambio Climático.
- También patrocinamos desde hace muchos años las Jornadas de Química de BME.



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

Dentro del ámbito también de la Responsabilidad Social Corporativa, el Grupo promueve la participación en foros de trabajo y colaboración para fomentar las carreras científicas. El equipo de Regulatory Affairs de la sociedad española participó activamente en el APIC (Active Pharmaceutical Ingredients Committee), un Grupo de Trabajo Regulatorio donde se discutieron las últimas novedades y publicaciones regulatorias. Los diferentes grupos de trabajo compartieron comentarios de las autoridades y todos los participantes compartieron diferentes experiencias y discutieron sobre actualizaciones en EDQM, ANVISA o MFDS. La Responsable de Tutela de Producto participa en el grupo EFCG (European Fine Chemical Group) dependiente de CEFIC (*Conseil Européen des Fédérations de l'Industrie Chimique*) que es un grupo de trabajo que se centra principalmente de las novedades y normativas regulatorias dependientes de la Unión Europea.

En esta línea, la sociedad húngara participó durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2025, en el Concurso de Proyectos organizado por la Asociación de la Industria Química Húngara (MAVESZ) y la Fundación Szabó Szabolcs. El concurso, centrado en temas relacionados con los Objetivos de Política Climática de la ONU, "Neutralidad climática - Sostenibilidad - Química", tenía como objetivo que los equipos concursantes, formados por estudiantes de 10º y 11º curso de centros de enseñanza secundaria, demostraran cómo la química puede contribuir al futuro de nuestro medio ambiente. Además, en abril de 2024, Soneas también patrocinó los Días de la Química ("*Chemistry Days*"), un evento de una semana de

duración organizado por la Facultad de Tecnología Química y Biotecnología de la Universidad de Tecnología y Economía de Budapest (BME) y sus estudiantes. Relacionado con esta acción, se aportó una cuota de patrocinio de 885,39 euros a Műgyetemi Hallgatói Kft.

Las sociedades del grupo realizan cada año para navidad una comida o cena para todos sus empleados, con el objetivo de celebrar el año que termina todos juntos.

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



Como parte de nuestro compromiso con las personas, en Uquifa México en el día internacional del cáncer de mama (19 de octubre) se desarrolló una campaña de concienciación sobre esta patología con el objetivo de sensibilizar y visibilizar esta enfermedad. En el marco de esta iniciativa, las personas trabajadoras participaron de forma activa vistiendo camiseta o camisa rosa, como muestra de apoyo y solidaridad con quienes padecen esta enfermedad.

#### **Aportaciones a fundaciones**

Durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2025, la sociedad española ha realizado una aportación a la Fundación Privada IQS por importe de 6.000 euros y 500 euros a la Fundació Privada Oncolliga Girona.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2024, la sociedad española realizó una aportación a la Fundación Privada IQS por importe de 6.000 euros, y 1.000 euros a la Fundació Privada Oncolliga Girona.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2025, la sociedad húngara realizó una contribución de 632,42 euros al proyecto Mobile ChemLab de la Fundación Benéfica para la Enseñanza de las Ciencias Naturales in Memoriam Szabó Szabolcs (más conocida por su nombre abreviado, Fundación Szabó Szabolcs), que apoya demostraciones de química en escuelas secundarias rurales desfavorecidas de Hungría. A finales de año también apoyamos con 1.391,33 euros el Concurso de Proyectos organizado por la Asociación de la Industria Química Húngara (MAVESZ) y la Fundación Szabó Szabolcs.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2024, la sociedad húngara realizó una contribución de 524,59 euros a la *Hungarian Chemical Society* para apoyar la participación de estudiantes de químicas en los Juegos Olímpicos para estudiantes internacionales. Además, realizó una donación de 655 euros a la Universidad de Szeged para los premios *National Scientific Student Competition*. La organización a la que se realizó la donación es Szegedi TTK Öregdiák Alapítvány.

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

#### **Health for a better life**

En 2023, la sociedad española, en colaboración con MC Mutual, puso en marcha un ambicioso proyecto de 3 años con el objetivo de obtener la certificación de **Empresa Saludable**, otorgada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Este proyecto, denominado “*Health for a better life*” busca mejorar de forma integral la salud y bienestar de todas las personas que forman parte de la organización.

Para liderar esta iniciativa, se constituyó un comité compuesto por tres personas del departamento de Recursos Humanos, *Compliance* y una delegada de personal.

#### Diagnóstico inicial: el cuestionario “Health Meter”

Como punto de partida, y con el apoyo técnico de MC Mutual, se distribuyó a toda la plantilla un cuestionario denominado “*Health Meter*”, con el fin de conocer los hábitos de vida de los empleados en tres áreas clave:

- Actividad física y hábitos posturales
- Bienestar emocional
- Alimentación saludable

A partir del análisis de los resultados, se identificaron tres grandes ámbitos de actuación y se estableció un cronograma específico para 2024, estructurado por trimestres:

- Alimentación saludable (enero-abril)
- Salud mental (mayo-agosto)
- Salud física (septiembre-diciembre).

Una vez finalizado el primer año del programa, se llevó a cabo una encuesta de satisfacción interna dirigida a todos los empleados, con el objetivo de evaluar el impacto de las actividades desarrolladas hasta el momento y recoger sugerencias para futuras ediciones. Esta evaluación sirvió de base para planificar las actividades del ejercicio 2025, en el que se decidió trabajar los tres ejes de forma transversal a lo largo de todo el año.

Además, al cierre de 2024 se volvió a lanzar el cuestionario *Health Meter*, con el fin de medir los avances logrados respecto al diagnóstico inicial y adaptar el enfoque del proyecto a las nuevas necesidades detectadas.

#### **Acciones desarrolladas en cada ámbito**

##### 1. Alimentación saludable

Durante el ejercicio 2024-2025 se llevaron a cabo diversas iniciativas enfocadas en fomentar hábitos alimenticios saludables: envío de folletos informativos con consejos y recomendaciones nutricionales.

- Elaboración de menús personalizados en función del tipo de puesto de trabajo.
- Taller formativo de alimentación saludable impartido por una nutricionista.
- Lanzamiento del “día de la fruta” en las oficinas de Barcelona y colocación de una “bandeja saludable” en las máquinas expendedoras de la planta de Sant Celoni.
- Formación específica sobre el consumo responsable de alcohol y drogas.
- Concurso interno “Master Chef Uquifa” en el que se premiaron recetas saludables presentadas por empleados.

## 2. Salud mental

Durante el ejercicio 2024-2025 se han desarrollado acciones dirigidas a cuidar el bienestar emocional:

- Sesiones de formación en *mindfulness*.
- Talleres de *yoga desk*, orientados a reducir el estrés durante la jornada laboral.
- Realización de un estudio psicosocial por una consultora externa, para evaluar el estado emocional y mental del equipo. En base al informe se han desarrollado acciones.

## 3. Salud física

- Envío de folletos informativos con consejos y recomendaciones de ejercicios.
- Organización de una caminata.

### 6.2. Subcontratación y proveedores

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

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

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

Además de solicitar la certificación correspondiente al proveedor, el Grupo tiene el compromiso de realizar auditorías de calidad al 100% de sus proveedores en un periodo razonable. Los proveedores que se van a evaluar cada año se deciden en base a un análisis de riesgos previo realizado por la compañía en base a criterios químicos y de impacto. Actualmente, dentro de estas auditorías no se contemplan temas sociales, de salud, seguridad y medioambiente. Respecto a las auditorías de calidad, se han realizado 7 auditorías (14 auditorías al cierre del ejercicio 2024) en España a proveedores de India, China y otros países, todas completadas satisfactoriamente.

En cuanto a México, se realizaron 14 auditorías durante este ejercicio (13 auditorías al cierre del ejercicio 2024). 6 de ellas han sido completadas satisfactoriamente, 5 de ellas se encuentran en tiempo para cierre y 3 de ellas no se encuentran cerradas debido a que no se ha completado el ciclo de auditoría, es decir, no se cuenta con evidencia del plan de acción implementado. Las auditorías que no han sido completadas

en su totalidad se encuentran en seguimiento con el proveedor para la entrega de evidencias y posterior cierre.

Las auditorías realizadas en Hungría ascendieron a 6 (7 auditorías al cierre del ejercicio 2024), todas ellas completadas satisfactoriamente.

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

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

### 6.3. Consumidores

#### 6.3.1. Seguridad de los clientes

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

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

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

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

#### 6.3.2. Sistemas de reclamaciones

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

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

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

- Recepción de la reclamación a través del departamento comercial junto al correspondiente informe de reclamación.
- Notificación al departamento de calidad en un máximo de 48h.
- Codificación, registro y designación del líder responsable de la gestión de la reclamación.
- Investigación de la reclamación, incluyendo la causa raíz y el impacto sobre el producto/s afectado/s y otros lotes, definiendo a su vez el plan de acción oportuno.
- Formalización de la respuesta oficial al cliente. (tiempo máximo de 30 días).
- Cierre y archivo de la reclamación con toda la documentación asociada.

Con objeto de monitorizar las reclamaciones recibidas y avanzar en el proceso de mejora continua, semanalmente se realiza la reunión de Desviaciones y Reclamaciones en España. Adicionalmente, todas las reclamaciones son escaladas a la dirección de la compañía en los Quality Management Review Meetings que se efectúan de forma mensual.

Durante el ejercicio fiscal actual, ha habido 7, 4 y 9 reclamaciones para España, Hungría y México, respectivamente (11, 8 y 4 en el ejercicio 2024). De las reclamaciones recibidas únicamente fueron aceptadas 1, 4 y 2 reclamaciones, respectivamente. A cierre del ejercicio, el 100% de las reclamaciones se encuentran cerradas para México y Hungría, quedando pendiente de cierre una reclamación de España.

### 6.3.3. Gestión de retiradas de producto del mercado

El Grupo Uquifa dispone de un procedimiento sistemático para la retirada de productos del mercado (*Recalls*), aplicable en caso de detección de desviaciones que puedan afectar la calidad, seguridad o cumplimiento normativo de los productos comercializados.

Este procedimiento se encuentra implementado en todas las plantas del Grupo: Uquifa España y Uquifa México, ambas dedicadas a la fabricación de principios activos farmacéuticos (APIs), y Soneas en Hungría, donde se desarrollan y fabrican intermedios químicos bajo contrato CDMO. Las retiradas se gestionan de forma coordinada por los equipos de Garantía de Calidad y Logística, garantizando: La trazabilidad completa de los lotes afectados. La rápida notificación a las autoridades competentes y a los clientes, cuando procede. La documentación detallada de todas las acciones adoptadas. La evaluación de causa raíz y definición de medidas correctivas para evitar recurrencias. Durante el periodo cubierto por este informe, no ha sido necesario aplicar el procedimiento de retirada de producto del mercado en ninguna de las sociedades del Grupo Uquifa.

Estas actuaciones reflejan el compromiso del Grupo Uquifa con la calidad del producto y la seguridad del paciente, actuando con la máxima transparencia y responsabilidad ante cualquier eventualidad.

### 6.4. Información fiscal

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

	31 de marzo de 2025			31 de marzo de 2024		
	España	México	Hungría	España	México	Hungría
Beneficios obtenidos (*)	(9.771)	(8.528)	6.016	(4.129)	(3.753)	7.157
Impuestos sobre beneficios pagados (**)	2	-	(602)	2	-	(623)
Subvenciones recibidas	1	-	-	2	-	-

(\*) 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

## 7. *Gestión de Productos Químicos*

La gestión responsable de los productos químicos es un componente clave de la estrategia de sostenibilidad y cumplimiento del Grupo Uquifa. Tanto en la fabricación de principios activos farmacéuticos (APIs) como en la producción de intermedios para procesos químicos, trabajamos con un enfoque preventivo orientado a la minimización de riesgos para la salud humana, la seguridad de las personas trabajadoras y la protección del medio ambiente.

En el caso de Soneas Chemicals, cuyas actividades se desarrollan en Hungría, y de Uquifa España, ambas sujetas al marco normativo de la Unión Europea, la gestión de sustancias químicas se alinea con los requisitos del Reglamento REACH, el Reglamento CLP y otras disposiciones específicas del sector. Esto implica una rigurosa identificación, registro y clasificación de sustancias, así como la implementación de controles específicos sobre el uso, almacenamiento y transporte de productos peligrosos, incluidos aquellos clasificados como CMR, PBT/vPvB o alteradores endocrinos.

Por su parte, Uquifa México, dedicada igualmente a la fabricación de APIs, opera bajo los requisitos regulatorios nacionales e internacionales aplicables al sector farmacéutico, sin estar sujeta directamente a la legislación europea. No obstante, mantiene un enfoque alineado con las buenas prácticas internacionales, promoviendo el uso responsable de sustancias químicas y la mejora continua de sus procesos.

En todas las plantas del grupo, se impulsa la formación del personal, la evaluación de proveedores y la mejora de procedimientos internos. Esta gestión se integra con nuestros compromisos en sostenibilidad y responsabilidad corporativa, bajo estándares como EcoVadis, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los marcos GRI, asegurando así una gestión ética, transparente y segura de los productos químicos a lo largo de toda la cadena de valor.

### *7.1. Cumplimiento normativo y actualización regulatoria en la gestión de productos químicos*

El Grupo garantiza el cumplimiento riguroso de las leyes y normativas aplicables en todos los países en los que opera, tanto en la gestión de productos químicos como en la protección de la salud y el medio ambiente. En Europa, este compromiso incluye la aplicación de reglamentos como REACH (Reglamento (CE) N° 1907/2006) y CLP (Reglamento (CE) N° 1272/2008), así como directivas específicas sobre seguridad laboral y condiciones ATEX.

En **España**, y como seguimiento y además como punto de control de la evaluación de riesgos legales, se hace un control del cumplimiento REACH de todas las compras de Materias Primas. En 2024 cuenta con 64 registros REACH activos (64 en 2023) debido principalmente a que no se han incorporado nuevos genéricos a escala productiva y los nuevos CDMOs se mueven en rangos inferiores a los necesarios para registro. Los productos comercializados por Uquifa España no están incluidos en la lista de Sustancias Candidatas de Alta Preocupación (SVHC) conforme al Reglamento REACH. No obstante, en el proceso de síntesis de principios activos farmacéuticos (APIs), se emplean ciertos disolventes que sí figuran en dicha lista. El uso de estas sustancias está estrictamente regulado y permitido por las autoridades sanitarias competentes, dado que forman parte de procesos críticos para la fabricación de APIs conforme a las normas de Buenas Prácticas de Fabricación (GMP), Guías ICH y la legislación sectorial aplicable.

En lo relativo a la gestión interna de la normativa REACH y CLP, durante 2024, la subsidiaria española ha reforzado su compromiso con la gestión responsable de sustancias químicas mediante la implementación y actualización de su Instrucción Técnica de Tutela de Producto (**IT COM 03\_2024**), en

línea con los requisitos del Reglamento REACH (CE N° 1907/2006) y el Reglamento CLP (CE N° 1272/2008). Esta política interna tiene como objetivo asegurar el cumplimiento normativo en materia de clasificación, etiquetado, registro, envasado y comunicación de peligros de sustancias y mezclas químicas a lo largo de toda la cadena de valor.

La instrucción establece claramente las responsabilidades específicas por departamento, desde Compliance hasta Compras, Ventas, I+D, Calidad y Dirección General, promoviendo una cultura de cumplimiento transversal y el flujo de información a lo largo de toda la cadena de suministro. Se contempla también la gestión y contenido de las fichas de datos de seguridad (SDS), y la identificación de sustancias sujetas a restricciones o autorización.

Asimismo, se definen procedimientos para la importación, comercialización y envío de muestras, independientemente de la cantidad o el carácter comercial del envío, garantizando que todos los productos puestos en el mercado cumplan con la normativa europea. Como parte de la instrucción, se regula el uso de sustancias extremadamente preocupantes (SVHC) y se establece un protocolo para su sustitución, si es posible.

El documento incluye además un régimen sancionador detallado, basado en la Ley 8/2010, que tipifica infracciones leves, graves y muy graves vinculadas al incumplimiento de los reglamentos REACH y CLP, con sus cuantías sancionadoras.

Uquifa España dispone de procedimientos técnicos específicos para garantizar un almacenamiento seguro y conforme a la normativa vigente de los productos químicos utilizados en sus instalaciones. La **IT HSE 13\_2022 Guía legal de almacenamientos SCE** establece los requisitos legales y técnicos aplicables en función de la clasificación de los productos, incluyendo incompatibilidades, señalización, ventilación, sistemas de contención y protección contra incendios, de acuerdo con el Reglamento APQ (Almacenamiento de Productos Químicos) y otras disposiciones nacionales y autonómicas. Asimismo, se contempla la revisión periódica de las instalaciones y la formación del personal involucrado en las operaciones de carga, descarga y manipulación, en línea con lo recogido en la **IT HSE 23\_2024 Normas de recepción, carga y descarga de mercancías peligrosas**.

Además, la **IT HSE 3\_2024 Identificación y Evaluación de Obligaciones de Cumplimiento de HSE** garantiza que todos los requisitos normativos relacionados con el almacenamiento químico estén identificados y evaluados, asegurando su cumplimiento y la actualización en caso de cambios legislativos o técnicos. Estas medidas forman parte de un sistema preventivo integral orientado a minimizar los riesgos para la salud humana, el medio ambiente y las infraestructuras industriales.

En **México**, se respetan los requisitos nacionales e internacionales aplicables a la fabricación de principios activos farmacéuticos, incluyendo las exigencias de autoridades como la EMA y la FDA para productos exportados.

El Grupo cuenta con un sistema de vigilancia normativa que permite anticiparse y adaptarse de forma proactiva a los cambios legislativos, a través del seguimiento continuo de publicaciones oficiales, la participación en asociaciones del sector y la revisión periódica de los procedimientos internos. Esta labor está liderada por los equipos técnicos responsables en cada región, quienes aseguran la aplicación efectiva de los requisitos legales en todos los procesos afectados.

## 7.2. Gestión de sustancias químicas de alta preocupación

El **Grupo Uquifa** asume un compromiso firme con la protección de la salud humana, la seguridad de las personas trabajadoras y la preservación del medio ambiente, a través de una gestión responsable, preventiva y proactiva de las sustancias químicas clasificadas como de alta preocupación. Este compromiso se materializa en todas sus ubicaciones —**Uquifa España, Uquifa México y Soneas en Hungría**— adaptando su aplicación al marco normativo vigente en cada país, pero bajo una misma estrategia común alineada con estándares internacionales de sostenibilidad, seguridad química y salud laboral.

La gestión de estas sustancias se articula en torno a cuatro grupos prioritarios: **sustancias CMR, PFAS, disruptores endocrinos y sustancias PBT/vPvB**, aplicando para cada caso medidas específicas de identificación, control, sustitución y cumplimiento regulatorio, con una lógica de mejora continua y reducción progresiva del riesgo.

**Uquifa España**, además impulsa de forma activa la sustitución de sustancias peligrosas por alternativas más seguras, en línea con su compromiso con la salud de las personas, la seguridad en el entorno laboral y la protección ambiental. Esta estrategia se encuentra formalizada en la **IT COM 03\_Tutela de Producto**, donde se especifica que en todas las fases del ciclo de vida del producto se aplican los principios de evaluación de peligrosidad y riesgo, y se promueve, siempre que sea técnicamente viable, la **sustitución de sustancias peligrosas por otras menos peligrosas**, tal como establece el Reglamento REACH. En particular, se identifican y analizan las sustancias incluidas en listas prioritarias (CMR, PBT, vPvB, disruptores endocrinos, sustancias candidatas a autorización), valorando su potencial sustitución conforme a criterios de sostenibilidad.

Asimismo, otras instrucciones técnicas como la **IT HSE 3\_2024 (Identificación y Evaluación de Obligaciones de Cumplimiento en HSE)** y la **IT HSE 9\_2024 (Evaluación y Registro de Aspectos e Impactos Ambientales Significativos)** refuerzan este enfoque mediante el análisis sistemático de impactos de las sustancias utilizadas, y promueven acciones correctoras cuando se detecta un uso inadecuado o no conforme con los principios de precaución y mejora continua. En ellas se contempla explícitamente la sustitución de sustancias por alternativas menos peligrosas como una **medida preventiva prioritaria** para reducir riesgos ambientales y laborales.

Por otro lado, las instrucciones **IT HSE 1\_2023 y 2\_2024 (Gestión de Cambios en materia SSMA y según normativa SEVESO)** establecen que toda modificación en productos, materias primas o procesos debe ser evaluada desde el punto de vista de su peligrosidad y posibles alternativas, fomentando de forma estructurada el reemplazo de sustancias que puedan presentar mayor peligrosidad por opciones más seguras cuando sea técnica y económicamente factible.

Finalmente, la **IT HSE 30\_2024 (Gestión y control de residuos)** y la **IT HSE 28\_2024 (Gestión de residuos de laboratorios)** abordan la prevención desde el origen, incentivando el uso de sustancias con menor carga contaminante y menor peligrosidad para reducir la generación de residuos peligrosos. Esto contribuye directamente a minimizar riesgos para la salud y el medio ambiente durante las operaciones diarias.

En conjunto, estas directrices constituyen una política transversal de sustitución y mejora continua del perfil toxicológico y ambiental de las sustancias utilizadas en el Grupo Uquifa.

### [7.2.1 Sustancias CMR \(Carcinogénicas, Mutagénicas y Tóxicas para la Reproducción\)](#)

Las sustancias clasificadas como CMR de categoría 1A o 1B, según el Reglamento (CE) N° 1272/2008 (CLP), representan un riesgo significativo para la salud de las personas y el entorno. En las instalaciones del **Grupo Uquifa**, especialmente en **Uquifa España** y **Soneas**, donde aplica la normativa europea, se aplica un enfoque preventivo riguroso. Esto incluye la identificación sistemática de todas las sustancias CMR presentes en materias primas, productos intermedios, productos acabados y mezclas utilizadas, el registro de su uso justificado, y su gestión conforme a los requisitos de los Reglamentos REACH y CLP.

El Grupo promueve activamente la sustitución por alternativas más seguras en los casos en los que es posible, en colaboración con proveedores estratégicos y los equipos internos de I+D, priorizando aquellos casos con mayor volumen de uso, peligrosidad o exposición. Cuando no es viable una sustitución, se implantan medidas técnicas y organizativas de minimización del riesgo (sistemas cerrados, extracción localizada, automatización, acceso restringido, EPIs certificados, formación especializada, etc.), conforme al principio ALARA (As Low As Reasonably Achievable).

En **Uquifa México**, aunque la legislación europea no aplica de forma directa, se sigue un enfoque equivalente, adaptado a la normativa local e internacional (por ejemplo, lineamientos de EMA o FDA), asegurando un nivel de protección alineado con las mejores prácticas del sector farmacéutico.

### [7.2.2 Sustancias PFAS \(Per- y Polifluoroalquiladas\)](#)

Las sustancias PFAS, por su elevada persistencia ambiental, bioacumulabilidad y potencial toxicidad, han sido identificadas por el **Grupo Uquifa** como una prioridad en su política de gestión química. Se han implementado revisiones exhaustivas para detectar su presencia en materias primas, formulaciones, productos acabados y procesos industriales. Esta identificación se realiza mediante análisis estructural, revisión de fichas de datos de seguridad, consultas a proveedores y contraste con listados oficiales (OCDE, ECHA, SCIP).

Cuando se detecta su uso, se prioriza la reformulación de productos, y en los casos donde la sustitución no es posible por motivos técnicos o regulatorios, se aplican estrictos controles de contención, protocolos de manipulación segura, y sistemas de monitoreo ambiental y ocupacional.

En el caso particular de la **fabricación de APIs**, el Grupo reconoce que, en determinadas moléculas, las estructuras PFAS pueden formar parte de la fórmula por sus beneficios terapéuticos. En estos casos, se sigue un enfoque basado en la evaluación beneficio-riesgo, y se mantiene una política de transparencia con las partes interesadas sobre su presencia y uso.

### [7.2.3 Disruptores endocrinos \(EDCs\)](#)

Los disruptores endocrinos son gestionados por el **Grupo Uquifa** con especial atención debido a su capacidad para interferir en el sistema hormonal incluso a bajas dosis. Se lleva a cabo una identificación sistemática de sustancias con potencial actividad endocrina mediante fuentes reconocidas (ECHA, OMS, EFSA).

Se promueve la sustitución cuando existen alternativas seguras, viables y sea técnica posible, fomentando la investigación de nuevas rutas sintéticas y tecnologías limpias. Cuando no es posible su eliminación, se aplican controles técnicos y organizativos para minimizar la exposición de personas

trabajadoras y el impacto ambiental, incluyendo evaluaciones de riesgo, formación específica, uso de EPIs adecuados y sistemas de contención.

En el ámbito farmacéutico, el Grupo diferencia entre EDCs intencionadamente utilizados por su efecto terapéutico (debidamente autorizados por EMA o FDA) y aquellos presentes de forma no deseada, aplicando medidas específicas para su identificación, control y, cuando sea posible, eliminación.

#### [7.2.4 Sustancias PBT y vPvB \(Persistentes, Bioacumulables y Tóxicas / muy Persistentes y muy Bioacumulables\)](#)

Las sustancias clasificadas como PBT y vPvB, por su resistencia a la degradación y potencial de acumulación en la cadena trófica, representan un riesgo ambiental relevante.

Siempre que sea viable, se impulsa su sustitución por alternativas más sostenibles, priorizando sustancias con menor impacto ambiental o toxicidad, mediante reformulación o rediseño de procesos. En los casos donde no exista una alternativa adecuada, se aplican medidas estrictas de control técnico (sistemas cerrados, contención secundaria, tratamiento de emisiones), monitoreo ambiental y trazabilidad documental. Asimismo, se refuerza la formación de personal implicado en su manejo y se establecen protocolos específicos para la prevención de incidentes.

#### [7.3. Minerales de conflicto y diligencia debida](#)

El Grupo Uquifa no utiliza actualmente minerales comúnmente asociados a zonas de conflicto (tantalio, estaño, tungsteno y oro – 3TG) en sus procesos de fabricación de principios activos farmacéuticos e intermedios químicos. No obstante, en línea con su compromiso con los derechos humanos, la ética empresarial y la sostenibilidad, el Grupo ha adoptado un enfoque preventivo basado en los principios de diligencia debida definidos por la OCDE.

Asimismo, el Grupo se mantiene atento a los desarrollos regulatorios en esta materia y revisa periódicamente sus procesos de control y trazabilidad para garantizar una cadena de suministro ética y responsable.

#### [7.4. Almacenamiento seguro de productos químicos](#)

El **Grupo Uquifa**, con operaciones en España, México y Hungría, considera el almacenamiento seguro de productos químicos un aspecto esencial para garantizar la salud y seguridad de las personas, la protección del medio ambiente y la calidad de sus productos. En todas sus instalaciones, el Grupo aplica altos estándares de cumplimiento normativo, prevención de riesgos y sostenibilidad en el diseño y gestión de las áreas de almacenamiento.

Se asegura la correcta clasificación previa de las sustancias, su separación física según compatibilidad, el etiquetado conforme al Reglamento CLP (España y Hungría) o normativas locales, GHS en México, y el control ambiental (temperatura, ventilación, etc.) según las características del producto. Además, se implementan procedimientos específicos para el manejo de sustancias inflamables, tóxicas, y residuos peligrosos.

El personal involucrado en tareas de almacenamiento recibe formación periódica en manipulación segura, respuesta ante emergencias y uso de equipos de protección individual. Asimismo, se designan responsables específicos para asegurar el cumplimiento de los procedimientos internos y la correcta trazabilidad de los productos almacenados.

Las tres ubicaciones del Grupo revisan y optimizan de forma periódica sus instalaciones permitiendo reforzar la seguridad, minimizar riesgos operativos y avanzar hacia una gestión más eficiente y sostenible del almacenamiento químico.

Uquifa España dispone de procedimientos técnicos específicos para garantizar un almacenamiento seguro y conforme a la normativa vigente de los productos químicos utilizados en sus instalaciones. La **IT HSE 13\_2022 Guía legal de almacenamientos SCE** establece los requisitos legales y técnicos aplicables en función de la clasificación de los productos, incluyendo incompatibilidades, señalización, ventilación, sistemas de contención y protección contra incendios, de acuerdo con el Reglamento APQ (Almacenamiento de Productos Químicos) y otras disposiciones nacionales y autonómicas. Asimismo, se contempla la revisión periódica de las instalaciones y la formación del personal involucrado en las operaciones de carga, descarga y manipulación, en línea con lo recogido en la **IT HSE 23\_2024 Normas de recepción, carga y descarga de mercancías peligrosas**.

## 8. **Compras sostenibles**

Durante el ejercicio 2024-2025, el Grupo UQUIFA ha reforzado las bases de su modelo de gestión sostenible en la cadena de suministro, como parte de su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su hoja de ruta 2023–2030. Esta apuesta estratégica se articula en torno a una nueva **Política Corporativa de Cadena de Suministro Sostenible**, aunque su aplicación efectiva queda fuera del periodo reportado, los trabajos preparatorios han marcado hitos clave que permiten estructurar las acciones futuras y consolidar las ya existentes.

### 8.1. Principios de la nueva política

La nueva política recoge y consolida todos los principios que ya venían guiando nuestras prácticas de sostenibilidad en la cadena de suministro, y establece los siguientes principios rectores como marco común de actuación:

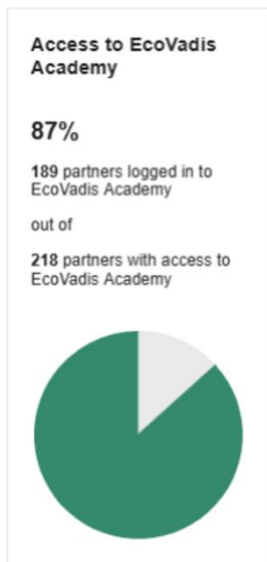
- **Integridad y cumplimiento:** Cumplir con todas las normas aplicables en materia de derechos humanos, salud laboral, medio ambiente y prácticas éticas en la cadena de suministro.
- **Evaluación de riesgos ESG:** Identificar y mitigar riesgos inherentes vinculados a proveedores, incluyendo explotación laboral, impactos ambientales y prácticas corruptas.
- **Transparencia y trazabilidad:** Garantizar procesos verificables en la selección y monitorización de proveedores.
- **Mejora continua:** Promover auditorías, formación, y colaboración para elevar el desempeño de sostenibilidad de los socios comerciales.

### 8.2. Objetivos estratégicos (2023–2030)

Alineados con la estrategia de sostenibilidad del Grupo Uquifa, se han fijado los siguientes **objetivos cuantificables y medibles** para el área de compras:

- **2024:** Inicio del proyecto de Evaluación de Proveedores, con la finalidad de: evaluar los proveedores que representan el 50% el gasto mediante EcoVadis o herramientas equivalentes; aceptación del Código de Conducta de Terceros por los proveedores que representan el 50% del

gasto; y, planes de acción solicitados a los proveedores con un rating en su evaluación menor o igual a 45



- **2025:** Implementar evaluación de riesgos ESG con herramientas de inteligencia artificial (IQ+), cubriendo el 100% de los proveedores críticos.
- **2026:** Iniciar la medición y gestión de la huella de carbono de los proveedores críticos.
- **2030:** Asegurar que el 100% del gasto estratégico se gestione conforme a criterios ESG y que el 90% de los proveedores estratégicos hayan sido evaluados y/o certificados.

8.2.1. Indicadores clave (KPIs)

A lo largo del ejercicio se han establecido o reforzado los siguientes indicadores a cierre del ejercicio fiscal (31 de marzo de 2025 para España, y 31 de diciembre de 2024 en Hungría y México):

Indicador	31 de marzo de 2025 (*)		
	España	México	Hungría (**)
% Proveedores evaluados que representan el 50% del gasto	63,67	35,21	-
% Proveedores con un rating ≤ 45	8,8	14	-
Proveedores excluidos por bajo desempeño ESG	1	-	-
% Proveedores que se adhieren al Código de Conducta de terceros que representan el 50% del gasto de compras	35,55	-	-
% Compradores con formación sobre compras sostenibles	100	100	-
% Proveedores con formación ESG	87	75	-

(\*) El proyecto de Evaluación de proveedores inició en 2024 para Uquifa España y Uquifa México, por lo que no hay datos comparativos del año fiscal anterior.

(\*\*) Hungría ha comenzado este proyecto en 2025, por lo que se carece de información en el periodo de alcance del presente documento.

8.3. Evaluación de proveedores

La evaluación de proveedores es un eje central en la estrategia de compras sostenibles del Grupo Uquifa. Esta evaluación tiene como objetivo garantizar que todos los socios estratégicos actúan conforme a los principios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) establecidos por el Grupo, así como a los estándares internacionales de referencia como la norma ISO 26000, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Pacto Mundial de la ONU y las directrices GRI.

## Enfoque metodológico

La evaluación de proveedores se realiza principalmente a través de la plataforma **EcoVadis**, que proporciona un análisis independiente y comparativo del desempeño ESG en base a cuatro ejes clave: medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles. El Grupo establece una serie de umbrales y protocolos de respuesta ante puntuaciones bajas: todo proveedor evaluado que obtenga menos de **45 puntos** está obligado a presentar un **plan de acción correctivo**, con seguimiento específico por parte del Grupo.

En paralelo, se ha comenzado a integrar **IQ+**, una herramienta de inteligencia artificial avanzada que permite realizar un análisis de riesgos ESG **inherentes**, incluso en proveedores no evaluados directamente. Esta solución facilita un mapeo más exhaustivo de la cadena de suministro y permite anticipar exposiciones relevantes por categoría de compra, país de operación o perfil del proveedor.

## Ámbitos de aplicación

La evaluación se aplica de forma progresiva, priorizando a los **proveedores estratégicos y críticos**, definidos según criterios de volumen de negocio, nivel de dependencia operativa, localización geográfica y naturaleza de los productos o servicios suministrados.

Durante el ejercicio 2024–2025, se ha dado prioridad a las siguientes categorías:

- Materias primas de origen químico y farmacéutico.
- Servicios logísticos y de tratamiento de residuos.
- Proveedores ubicados en zonas de riesgo medio o alto en derechos humanos o corrupción.
- Proveedores bajo contratos CDMO (Contract Development and Manufacturing Organization).

## Roles y responsabilidades

El proceso de evaluación está coordinado por el área de **Compliance**, no dependiente del área de compras, lo que contribuye a la **imparcialidad y robustez** en la valoración ESG. Esta función se encarga de analizar los informes de EcoVadis, interpretar los resultados, coordinar las acciones correctivas y mantener actualizada la matriz de riesgos.

El personal responsable directo de la evaluación de proveedores ha recibido formación especializada en sostenibilidad, incluyendo temas como: gestión de residuos, biodiversidad, gases de efecto invernadero, sistemas de gestión sostenible e informes ambientales. Esta formación ha permitido dotar al equipo de criterios técnicos sólidos para emitir juicios sobre el desempeño de cada proveedor más allá del análisis documental.

## Resultados y seguimiento

Durante 2024–2025, se han evaluado mediante EcoVadis el 51,5% de los proveedores que representan aproximadamente el **50% del gasto en compras para España**. De ellos:

- Se emitieron **planes de acción correctiva** a todos los proveedores con puntuación inferior a 45 puntos.

- Se identificó **1 proveedor con incumplimiento**, que ha sido excluido del panel habitual de compras.

#### 8.4. Formación y concienciación

Se ha desarrollado un Plan de formación específico para el personal del departamento compras y compliance, con el objetivo de fortalecer sus competencias en sostenibilidad aplicada a la cadena de suministro (actualmente, en España, formado el 100% del equipo implicado directamente). Este Plan combina contenidos de EcoVadis Academy, plataforma de aprendizaje reconocida y certificada por CPD (Continuing Professional Development), lo que garantiza que sus programas cumplen con estándares internacionales de calidad formativa y contribuyen al desarrollo profesional continuo.

La formación se ha estructurado en diferentes bloques temáticos, que han abordado los fundamentos conceptuales y los aspectos prácticos de la implementación de criterios ESG en la función de compras. Entre los títulos incluidos en este itinerario formativo destacan:

- *Introducción a las compras sostenibles*
- *Desafíos y ventajas de las compras sostenibles*
- *Objeciones de los proveedores ante los criterios sostenibles*
- *Mejora continua de la sostenibilidad en la cadena de suministro*
- *Gestión de riesgos en la cadena de valor*
- *Formación sobre sensibilización en sostenibilidad*
- *Código de conducta de los proveedores*
- *Sistema de informes sobre compras sostenibles*
- *Política de compras sostenibles*

Adicionalmente, la persona responsable directa de la **evaluación de proveedores** ha completado un itinerario formativo adicional, que amplía el enfoque ESG hacia temas medioambientales y de gobernanza corporativa. Los cursos adicionales realizados, también de EcoVadis Academy, son los siguientes:

- *Introducción a la sostenibilidad*
- *Gestión de residuos*
- *Gestión de la biodiversidad*
- *Acciones en los ámbitos energético y de los gases de efecto invernadero*
- *Reporte y seguimiento de emisiones de gases de efecto invernadero*
- *Sistemas de gestión de la sostenibilidad*
- *Informes medioambientales*
- *Abastecimiento responsable de madera y aceite de palma*
- *Minerales de zonas de conflicto*

Esta formación complementaria permite al equipo evaluador disponer de una perspectiva más amplia e integrada de los riesgos y oportunidades en sostenibilidad, contribuyendo así a una valoración más rigurosa, estratégica y alineada con los objetivos ESG del Grupo Uquifa.

Además, el equipo implicado en la gestión de compras sostenibles, como parte de su bonus variable, dispone de unos objetivos personales que son evaluados anualmente. Éstos se corresponden con la participación activa en la formación obligatoria sobre sostenibilidad y la implementación de prácticas alineadas con la política de compras sostenibles del Grupo. Este enfoque garantiza que la función de compras no solo se mida por parámetros económicos, sino también por su contribución tangible a los objetivos ambientales, sociales y de gobernanza definidos por la compañía.

### 8.5. Código de Conducta para Terceras Partes

Durante el ejercicio 2024–2025, el Grupo Uquifa ha reforzado su marco de colaboración con proveedores, contratistas, agentes y otras entidades externas mediante la consolidación del **Código de Conducta para Terceras Partes**, un documento de adhesión obligatoria que establece los principios, requisitos y comportamientos esperados por parte de todas las partes con las que se mantiene una relación comercial.

Este código no solo es aplicable a los terceros contratados directamente por el Grupo, sino que también exige que estos garanticen el cumplimiento de los mismos estándares por parte de sus propios subcontratistas. La cooperación con terceros se basa en una cultura de **confianza, respeto mutuo, apertura, equilibrio justo de intereses recíprocos e igualdad de oportunidades**.

#### 8.5.1. Principios del Código de Conducta para Terceras partes

El Código de Conducta para Terceras Partes del Grupo Uquifa establece los estándares mínimos exigidos a todos los socios comerciales. El cumplimiento de estos principios no es opcional: todas las terceras partes, así como sus propios subcontratistas, están obligadas a adherirse a estos compromisos y aplicarlos en todas las fases de su actividad empresarial.

#### I. Cumplimiento legal

Las terceras partes deben cumplir plenamente con todas las leyes, normativas y regulaciones aplicables en los países donde desarrollan sus operaciones. Esto incluye la legislación en materia fiscal, laboral, sanitaria, medioambiental, de seguridad industrial, competencia, comercio internacional y protección de datos. También se espera que cuenten con mecanismos internos para prevenir, detectar y corregir cualquier incumplimiento, así como políticas de cumplimiento (*Compliance*) activas y documentadas. El respeto por la ley es el pilar básico de toda colaboración con el Grupo Uquifa.

#### II. Derechos humanos

Las terceras partes tienen la obligación de respetar y proteger los derechos humanos fundamentales. Esto incluye la prohibición absoluta del trabajo forzado, la esclavitud moderna, la trata de personas y el trabajo infantil. Deben promover la igualdad y la inclusión, abstenerse de cualquier forma de discriminación y actuar siempre con respeto a la dignidad humana. Se exige un enfoque activo para garantizar que estos principios se cumplen también a lo largo de toda su cadena de suministro, y que disponen de políticas internas que los respalden. Además, deben cooperar con el Grupo en cualquier diligencia debida en materia de derechos humanos.

### **III. Condiciones laborales**

Las terceras partes están obligadas a proporcionar condiciones laborales seguras, dignas y justas. Esto incluye el respeto a los salarios mínimos legales, las horas de trabajo reglamentarias, los descansos adecuados y la libertad de asociación. Se prohíbe el acoso, la intimidación, el abuso verbal, físico o psicológico, y cualquier forma de represalia. Las empresas colaboradoras deben garantizar que todo el personal trabaja voluntariamente, tiene acceso a sus contratos y cobra puntualmente. Se espera también la existencia de canales de denuncia confidenciales y mecanismos eficaces de resolución de conflictos laborales.

### **IV. Salud y seguridad**

El Grupo Uquifa exige que las terceras partes implementen sistemas de gestión eficaces para garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, visitantes y comunidades aledañas. Estas empresas deben identificar, evaluar y minimizar los riesgos relacionados con sus actividades, mantener instalaciones seguras y limpias, ofrecer formación continua en prevención, y asegurar la disponibilidad de equipos de protección personal. Además, deben investigar todos los accidentes, comunicar a las autoridades competentes los incidentes relevantes y promover una cultura preventiva real, más allá del mero cumplimiento legal.

### **V. Medio ambiente**

Se requiere a todas las partes externas implementar prácticas empresariales responsables desde el punto de vista medioambiental. Deben cumplir la legislación ambiental y minimizar los impactos negativos de sus operaciones en el aire, agua, suelo y biodiversidad. Esto incluye la gestión adecuada de residuos, la reducción de emisiones y vertidos, la eficiencia energética, el uso responsable de materias primas y la prevención de accidentes ambientales. El Grupo valora positivamente la existencia de políticas ambientales, el uso de tecnologías limpias y la adopción de certificaciones ambientales reconocidas internacionalmente. Las terceras partes deben demostrar un compromiso activo con la protección del entorno.

### **VI. Conducta empresarial**

El comportamiento ético es un principio innegociable. Las terceras partes deben actuar con integridad, honestidad y transparencia en todas sus relaciones comerciales. Se prohíben expresamente:

- Los sobornos, pagos ilegales, comisiones ocultas o favores indebidos.
- La participación en prácticas anticompetitivas o manipulaciones del mercado.
- El uso de información confidencial o privilegiada con fines indebidos.
- La existencia de conflictos de interés no declarados.
- El incumplimiento de los principios de trazabilidad, confidencialidad y buena fe.

Se espera que los proveedores y contratistas dispongan de códigos de conducta propios, mecanismos de control interno, y políticas activas de prevención de la corrupción.

### **VII. Sostenibilidad**

Las terceras partes deben integrar principios de sostenibilidad en sus decisiones empresariales, conforme a los criterios ESG (Environmental, Social and Governance) y en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esto implica adoptar prácticas que favorezcan la economía circular, el

consumo responsable, la descarbonización, la equidad social y la transparencia. Se anima a los colaboradores a participar en evaluaciones independientes como EcoVadis, colaborar con auditorías de sostenibilidad, establecer KPIs medibles y comunicar sus avances. El compromiso con el desarrollo sostenible no solo es una expectativa ética, sino también una ventaja competitiva valorada por el Grupo Uquifa.

Este Código está alineado con los marcos y estándares internacionales más exigentes, incluyendo:

- La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (ONU)
- Los convenios de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**
- Las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**
- Los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**
- Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030
- Y las **leyes anticorrupción y de competencia, ambientales, de seguridad y salud, de derechos humanos** de ámbito internacional.

#### [8.5.2. Aplicación y consecuencias del incumplimiento](#)

El Grupo Uquifa se reserva el derecho a solicitar evidencias documentales y exigir planes correctivos cuando se detecten desviaciones frente a los principios del Código. Además, **cualquier incumplimiento grave da derecho al Grupo a rescindir con efecto inmediato cualquier contrato o relación comercial**, incluyendo acuerdos marco u órdenes de compra activas.

Con el objetivo de alinear nuestra cadena de suministro con nuestros valores corporativos y los estándares internacionales en materia de sostenibilidad, el Grupo está integrando progresivamente cláusulas de carácter social y medioambiental en sus contratos con proveedores. Estas cláusulas refuerzan el compromiso con prácticas responsables en derechos humanos, condiciones laborales, ética empresarial y protección ambiental, contribuyendo así al desarrollo de relaciones comerciales basadas en la confianza, el cumplimiento normativo y el respeto mutuo.

Este enfoque no solo garantiza la coherencia entre nuestras políticas internas y los compromisos adquiridos con nuestros socios, sino que también fortalece una cadena de suministro sostenible, ética y resiliente, en línea con los objetivos de desarrollo estratégico del Grupo.

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

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Página	Observaciones
<b>SOBRE ESTE INFORME</b>					
<b>Ámbitos generales</b>	Marco de reporting utilizado	Estándares GRI seleccionados GRI 2-3	0. Sobre este informe	5	
	Análisis de materialidad	GRI 3-1 GRI 3-2	0. Sobre este informe	5-7	
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>					
<b>Descripción del modelo de negocio del Grupo</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1	1. Modelo de negocio	7-10	
		GRI 2-2			
		GRI 2-6			
		GRI 2-9			
		GRI 2-23			
		GRI 3-3			

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo Referencia	de	Página	Observaciones
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>					
<b>Políticas</b>	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> <p>Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados por cada materia.</p>	GRI 2-23 GRI 2-24	2.1. Política de la Compañía.	11	
<b>Principales riesgos</b>	<p>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	GRI 3-3	2.2. Riesgos identificados.	11-12	
<b>General</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3	2.2. Riesgos identificados.	11-12	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	2.1. Política de la Compañía.	11	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	2.3. Gestión y desempeño medioambiental	12	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23	2.1. Política de la Compañía.	11	
			2.2. Riesgos identificados.	11-12	
<b>Contaminación</b>	<p>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica</p>	GRI 3-3	2.3.3. Contaminación y Cambio Climático	21-26	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Página	Observaciones
<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y dar una alternativa correcta y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 GRI 306-3	2.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos.	17-21	
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 GRI 303-3 (2018)	2.3.1. Uso sostenible de los recursos	14-16	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 GRI 301-1	2.3.1. Uso sostenible de los recursos	16-17	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 GRI 302-1	2.3.1. Uso sostenible de los recursos	13-14	
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	2.3.3. Contaminación y Cambio Climático	21-24	No se ha definido un objetivo de reducción a nivel Grupo, pero se han puesto en marcha proyectos para prevenir, reducir o reparar las emisiones a la atmósfera que afectan al medio, tales como: Mejoras de procesos para la optimización del uso de los quemadores, sustitución de calderas, aplicación de nuevas tecnologías, sustitución de carretillas de combustible diésel por eléctricas, mantenimiento correctivo y/o preventivo de los equipos de lavado de gases, entre otras.
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3			
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 3-3			
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3	2.3.4. Protección de la biodiversidad	24-26	Por la ubicación de la infraestructura de los centros del Grupo este tema no es material.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas				
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL</b>					
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.  Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o	GRI 2-23 GRI 2-24	3.1. Política de la Compañía	26	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Página	Observaciones
	internacionales de referencia utilizados por cada materia.				
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	3.2. Riesgos identificados	27	
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	3.3.1. Empleo	28-29	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	3.3.1.1. Empleados por tipo de contrato y sexo	30	
			3.3.1.2. Empleados por tipo de jornada	33	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	3.3.1.1. Empleados por tipo de contrato y sexo	30-32	
			3.3.1.2. Empleados por tipo de jornada	33-36	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	3.3.1.3. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe	36-37		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Criterio Interno	3.3.1.4. Remuneraciones medias	38-39		
<b>Organización del trabajo</b>	Brecha Salarial	Criterio Interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Salario Medio Mujeres – Salario Medio Hombres)/ Salario Medio Hombres	3.3.1.5. Brecha salarial	39-40	Se ha calculado obteniendo la diferencia entre el salario medio anual de hombres y el salario medio anual de mujeres dividido entre el salario medio anual de hombres. La fórmula seguida ha sido (salario hombres – salario mujeres) / salario hombres
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Criterio Interno	3.3.1.6. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	40-41	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Criterio Interno	3.1. Políticas	26	
			3.3.1.7. Remuneración media de los consejeros y directivos	41	
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	3.3.1.8. Medidas de desconexión laboral	41		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Página	Observaciones
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	3.3.1.9. Empleados con discapacidad	41-42	
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	3.3.2.1. Organización del tiempo de trabajo	42-43	
	Número de horas de absentismo	Criterio Interno	3.3.2.2. Número de horas de absentismo	43	El absentismo incluye baja por accidente laboral, baja por enfermedad, permisos retribuidos, médico, médico de familiares. No incluye maternidad/paternidad ya que es un permiso retribuido y por tanto no contabiliza como absentismo.
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3	3.3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	43-44	
<b>Salud y Seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	3.3.3. Salud y Seguridad	44-48	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	Criterio interno GRI 403-9 (2018)	3.3.3.5 KPIs de Salud y Seguridad	48-49	Únicamente se reportan los datos referidos a plantilla directa del Grupo
	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	GRI 403-10 (2018)	3.3.3. 5 KPIs de Salud y Seguridad	48-49	
<b>Relaciones Sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3	3.3.4. Relaciones sociales	52-53	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30			
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3 403-4			
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	GRI 2-29			
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	3.3.5. Formación	53-54	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Criterio interno			
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.3.1.9. Empleados con discapacidad	41-42	Se cumple con la legislación vigente en materia de accesibilidad
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	3.3.6. Diversidad, igualdad e inclusión.	54-57	
	Planes de igualdad	GRI 3-3 GRI 2-23			
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3			

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Página	Observaciones
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23			
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.3.1.9. Empleados con discapacidad	41-42	Se da cumplimiento a la legislación vigente en materia de accesibilidad.
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 GRI 2-23	3.3.6. Diversidad, igualdad e inclusión.	54-57	No se han detectado casos de discriminación durante el período objeto del informe.
		GRI 406-1			
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS					
<b>Políticas</b>	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> <p>Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados por cada materia.</p>	GRI 2-23 GRI 2-24	4.1. Política de la Compañía	57-59	
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	59	El Grupo, no ha detectado riesgos relativos a la vulneración de los derechos humanos.
<b>Derechos Humanos</b>	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-26 GRI 3-3	4.1. Política de la Compañía	57-59	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3	4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	59	El Grupo, por su actividad y ubicaciones, no ha detectado riesgos relativos a la vulneración de los derechos humanos.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	Criterio interno	4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Página	Observaciones
			posibles abusos cometidos.		
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23 GRI 3-3	4.1. Política de la Compañía.	57-59	
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 3-3 GRI 2-23	4.1. Política de la Compañía.	59	
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 3-3	4.1. Política de la Compañía.	57-59	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3	4.1. Política de la Compañía.	57-59	
<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>					
<b>Políticas</b>	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> <p>Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados por cada materia.</p>	GRI 2-23 GRI 2-24	5.3. Políticas de la Compañía	60-64	
<b>Principales Riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	5.2. Gestión de riesgos. Gestión de riesgos 5.3. Políticas de la Compañía	60 60-64	
<b>Corrupción y soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26	5.3 Políticas de la compañía	60-64	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Página	Observaciones
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26	5.4 Formaciones en ética y Compliance 5.5. Canal ético y sistema interno de reporte		El Grupo no se considera un sujeto obligado a la Ley 10/2010.
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	6.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	67	
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD					
<b>Políticas</b>	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> <p>Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados por cada materia.</p>	GRI 2-23 GRI 2-24	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible 6.2. Subcontratación y proveedores 6.3. Consumidores	65-72, 72-73, 73-74	
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible 6.2. Subcontratación y proveedores 6.3. Consumidores	65-72, 72-73, 73-74	No se han identificado riesgos significativos en relación con el compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 GRI 413-2	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	65-72	No se tiene constancia de que la actividad genere impactos negativos
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 3-3 GRI 413-2	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	65-72	No se tiene constancia de que la actividad genere impactos negativos
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 3-3	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	65-72	El Grupo dispone de diferentes canales de comunicación abiertos a los grupos de interés a través de su página web y de los servicios de atención al cliente.
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 GRI 3-3	6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	65-72	


Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Página	Observaciones
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6 GRI 2-24	6.2. Subcontratación y proveedores	72-73	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 GRI 2-24			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3 + Criterio interno			
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. Sistemas de reclamación; quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 3-3	6.3.1. Seguridad de los clientes 6.3.2. Sistemas de reclamaciones	73, 73-74	
		GRI 2-16			No ha habido casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.
		GRI 2-25 + criterios interno			No ha habido denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	6.4. Información fiscal	74	
	Impuesto sobre beneficios pagados				
	Subvenciones públicas recibidas				

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


Hyderabad/Barcelona, 20 de marzo de 2026.

DILIGENCIA por la que se hace constar a los oportunos efectos del Artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital que el Estado de Información no Financiera correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2025, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado y responde a los requisitos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad, se hallan extendidos con numeración correlativa a la presente hoja y que son firmadas en este folio Diligencia por todos los Consejeros de la Compañía.

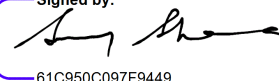
Consejero

Signed by:  
  
D238E02ABF64449...  
Mr. Saurabh Gurnurkar

Consejero

Signed by:  
  
BC9E1D86B471435...  
Mr. Santosh Varalwar

Consejero

Signed by:  
  
61C950C097F9449...  
Mr. Sunny Sharma

Consejero

Signed by:  
  
BB713C195634486...  
Mr. Ankesh Bhansali