HIPRA

Building Immunity
for a Healthier World

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2022



PERFIL DE LA COMPANÍA **3**

Descripción del modelo de negocio 3
Estrategia de negocio y estructura 5
El plan de sostenibilidad 9
Gestión de riesgos 10

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES **15**

Enfoque de gestión 15
Economía circular, prevención y gestión de residuos 17
Uso sostenible de los recursos 19

NEGOCIO RESPONSABLE **25**

Ética, derechos humanos y cumpimiento 25
Aprovisionamiento sostenible 29
Salud y bienestar 29
Beneficios e impuestos 32

CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL **34**

Empleo 34
Desarrollo profesional 42
Diversidad e igualdad 43
Seguridad, salud y bienestar en el trabajo 47

ANEXO I **53**

Detalle del resto de sociedades del Grupo HIPRA 53

ANEXO II **55**

Detalle de las filiales comerciales del Grupo 55

ANEXO III **57**

La información recopilada en este informe se basa en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre y se enmarca dentro de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (*GRI Sustainability Reporting Standards*), reconocidos internacionalmente.

Descripción del modelo de negocio

HIPRA es una farmacéutica biotecnológica focalizada en prevención para salud animal y humana.

Con más de medio siglo de historia, su actividad ha estado siempre marcada por una gran vocación de liderazgo, especialmente en el campo de la prevención. Actualmente **HIPRA es referente mundial en vacunas gracias a la amplia gama de productos innovadores y servicios exclusivos destinados a garantizar la salud global**.

Gracias a la experiencia adquirida a lo largo de los años, en 2021, HIPRA dio un paso adelante con la incorporación de la **División de Salud Humana** que, junto con la **División de Salud Animal**, permitirá contribuir a crear un mundo más sano.

Los pilares de la
CREDIBILIDAD
de HIPRA

EXCELENCIA
como sello de identidad

OPTIMISMO
como nuestra forma de ser

INCONFORMISMO
por naturaleza

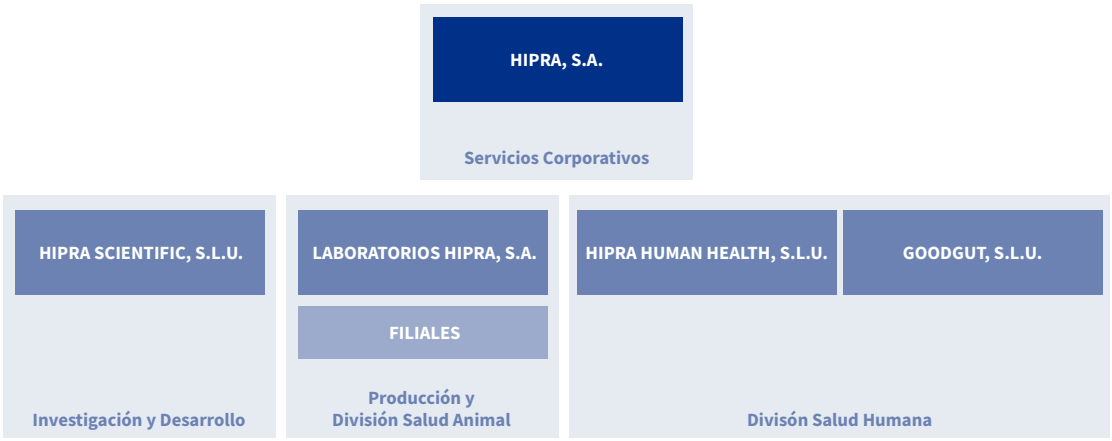
El lema "**Building immunity for a healthier world**" define la razón de ser de la Compañía: innovar constantemente con el objetivo de mejorar la salud de las personas y de los animales a través de productos diferenciales. Es una visión compartida por todo el equipo humano, movido por los valores inherentes de la Empresa.



HIPRA cuenta con un modelo de organización singular, **controlando internamente todos los procesos de la cadena de valor**. Este control le proporciona un *know how* único y la posiciona como referente en la investigación, producción y comercialización de vacunas.

En 2021 la Compañía creó una **sociedad holding**, denominada **HIPRA, S.A.,** que permite organizar la estructura societaria de acuerdo con las actividades que realizan cada una de las empresas del grupo.

La sede central está ubicada en Amer, provincia de Girona (España), desde donde opera la sociedad dominante del Grupo HIPRA. Tienen la misma sede: **Laboratorios Hipra, S.A.**, sociedad unipersonal, dedicada a la producción y comercialización para la División de Salud Animal, así como a la producción para la División de Salud Humana; **Hipra Scientific, S.L.U**, que concentra las actividades relacionadas con la investigación y desarrollo de vacunas; e **Hipra Human Health, S.L.U.**, dedicada en exclusiva a la División de Salud Humana. **GoodGut, S.L.U.**, la start-up especializada en prevención de enfermedades digestivas en salud humana, está ubicada en Girona.

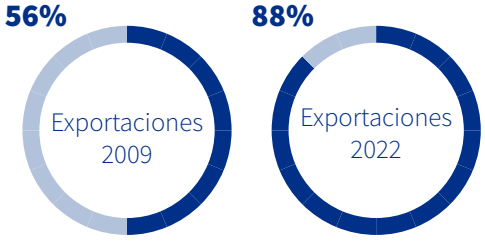


La División de Salud Animal de **HIPRA está firmemente establecida a nivel internacional** con presencia en más de 100 países. Cuenta con una red de más de **40 filiales comerciales propias** y con **6 centros de producción** ubicados estratégicamente en Europa (España) y América (Brasil).

El perímetro de consolidación incluye otras 22 sociedades sin actividad comercial (ver Anexo II).



La **expansión internacional** se ha acelerado a lo largo de la última década. Así, en 2009 las exportaciones representaban el 56% del total de las ventas del Grupo, mientras que este porcentaje ha ascendido hasta el 88% a cierre de 2022.



El acceso a nuevos mercados ha aumentado el potencial de venta y ha contribuido a una mayor diversificación del riesgo de negocio. Entre los principales mercados geográficos cabe destacar: España, Rusia, China, Francia, Brasil, Vietnam, Turquía, Filipinas, Polonia e Italia.

Presencia geográfica de HIPRA

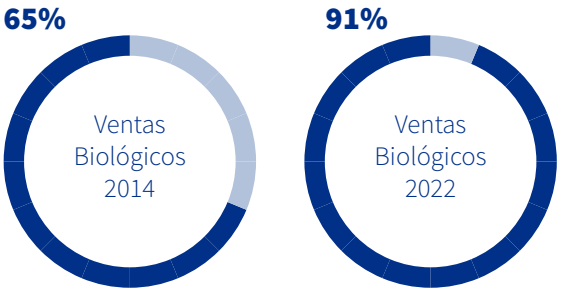


Estrategia de negocio y estructura

La visión estratégica de HIPRA se redefinió en 2009 con una clara apuesta por la **prevención**, donde quiere mantenerse como referente a nivel mundial. Actualmente ocupa el **5º lugar en el ranking mundial de vacunas** para la salud animal.

Esta visión estratégica se alinea con la presión para **limitar el uso de antibióticos**, tendencia especialmente clara en Europa. Como ilustración de esta tendencia, la venta de biológicos en el mercado de salud animal mundial pasó de representar el 26% del total en 2015 al 29% en 2022.

En HIPRA, las ventas en vacunas han pasado a representar del **65% de la facturación total en 2014** al **91% en 2022**.

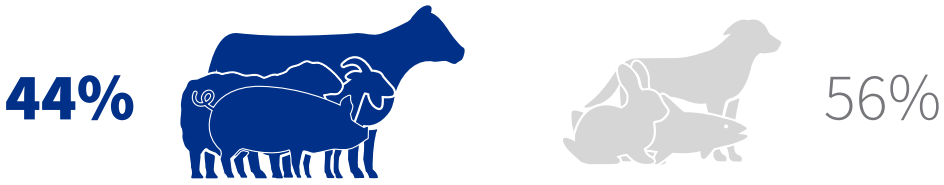


Se estima que en 2023 las ventas de Biológicos alcancen el **94%**.

HIPRA ha lanzado al mercado **21 nuevas vacunas en los últimos 10 años**, siendo la Compañía que más lanzamientos ha llevado a cabo en este periodo de tiempo.

El mercado mundial de salud animal cuenta con dos grandes segmentos diferenciados: el **mercado de animales de producción** y el de **animales de compañía**. Aunque hay grandes diferencias entre países, el mercado de animales de producción supone un 44% del total y el de animales de compañía un 56%. HIPRA ha estado históricamente enfocada al mercado de animales de producción (prácticamente el total de las ventas en 2022).

Mercado mundial de salud animal



HIPRA destina cada año, en el ámbito de la Salud Animal, el 10% de la facturación a actividades de I+D centradas en generar y aplicar los últimos avances científicos en el desarrollo de vacunas innovadoras de la más alta calidad.

En 2021 la Sociedad dio un paso más en su compromiso de contribuir a un mundo más sano con la creación de la **División de Salud Humana**, que está desarrollando una nueva **vacuna contra la Covid-19** entre otros proyectos. Las actividades de I+D dedicadas a esta División han incrementado significativamente durante el 2022.



Gobierno corporativo

HIPRA, S.A. es una empresa no cotizada constituida en España que cumple con la Ley de Sociedades de Capital y con la legislación española aplicable. Cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

Junta de Accionistas

Presidida por David Nogareda Estivill, cuenta con la Presidencia Honorífica de Joan Nogareda Gifre. Es el órgano de gobierno de la propiedad del Grupo, formado por todas las personas con participación accionarial en HIPRA, S.A.

Se reúne con carácter ordinario una vez al año.

HIPRA fomenta la asistencia de los accionistas y no establece un mínimo de acciones para asistir. De igual forma comunica la agenda y pone a disposición de todos los accionistas la documentación con la antelación necesaria que marca la legislación aplicable.

Consejo de Administración

Es el máximo órgano de decisión de HIPRA, S.A., excepto para aquellas materias que son competencia de la Junta General de Accionistas. Asume la aprobación de la estrategia corporativa y supervisa su implementación, guiando y controlando la actuación de la dirección.

Composición del Consejo de Administración:

- Carlos Montañés Estupiñá, Consejero
- Arnau Nogareda Estivill, Consejero
- David Nogareda Estivill, Presidente del Consejo y Consejero Delegado
- Mª del Mar Nogareda Estivill, Secretaria del Consejo y Consejera
- Èlia Torroella Busquets, Consejera
- Alfredo Bru Tabernero, Consejero independiente
- Clau Atzabeja, S.L., representada por Arnau Nogareda Estivill, Consejero
- Clau Robi, S.L., representada por Mª del Mar Nogareda Estivill, Consejera
- Clau Safir, S.L., representada por David Nogareda Estivill, Consejero
- Jethro Management Consulting, S.L. representada por Richard Rechter Leib, Consejero independiente

Como se observa, y en línea con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, el Consejo cuenta en la actualidad con dos consejeros independientes que refuerzan la independencia entre el control y la gestión de la Compañía.

Más allá del mero cumplimiento de requisitos legales, el Consejo ha impulsado como base del gobierno corporativo unas pautas de conducta éticas, honestas y socialmente responsables que se materializan en el Código de Conducta.

El Código de Conducta se apoya en Políticas, Protocolos, Manuales y/o Guías, de entre las que cabe destacar:

- Políticas de personal: Plan de Igualdad, Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Protocolo contra el acoso sexual, Protocolo de actuación para colectivos sensibles.
- Políticas Medioambientales, de Bioética y de Bienestar Animal.
- Políticas Financieras: Política Fiscal, y Protocolo antifraude y antiblanqueo de capitales.
- Política de Gobierno de Datos, y Políticas sobre Privacidad y Datos Personales.

La Responsabilidad Social Corporativa inspira el Código de Conducta y se manifiesta como un compromiso ético, social y medioambiental.

- Compromiso con la Sociedad en general, participando y contribuyendo al desarrollo sostenible.
- Compromiso con el Medio Ambiente, respetando y protegiendo el entorno.
- Compromiso con la Calidad Total, buscando la excelencia de todos los productos y procesos.
- Compromiso con los Empleados, fomentando la formación continuada.
- Compromiso con los Clientes, ofreciendo productos y servicios de calidad.
- Compromiso con los Proveedores, para alcanzar las sinergias oportunas.
- Compromiso con el Bienestar Animal, en todos los procesos que realizamos.

Consejo Ejecutivo

El Consejo Ejecutivo, es el órgano de dirección que supervisa la marcha ordinaria del negocio y la implementación de la estrategia acordada.

Composición del Consejo Ejecutivo:

- David Alonso Raluy, Director Ejecutivo Financiero
- Miquel Desoi Guitart, Director Ejecutivo de Recursos Humanos
- Carles Fàbrega Comas, Director General Salud Humana
- Josep Ferrés Coromina, Director Ejecutivo *Quality Compliance*
- Carlos Montañés Estupiñá, Vicepresidente Ejecutivo
- Arnau Nogareda Estivill, Vicepresidente Ejecutivo
- David Nogareda Estivill, Consejero Delegado.
- Mª del Mar Nogareda Estivill, Vicepresidenta Ejecutiva
- Jordi Ruano Bou, Director Ejecutivo de Producción
- Peter Saey, Director General Salud Animal
- Èlia Torroella Busquets, Vicepresidenta Ejecutiva

El plan de sostenibilidad

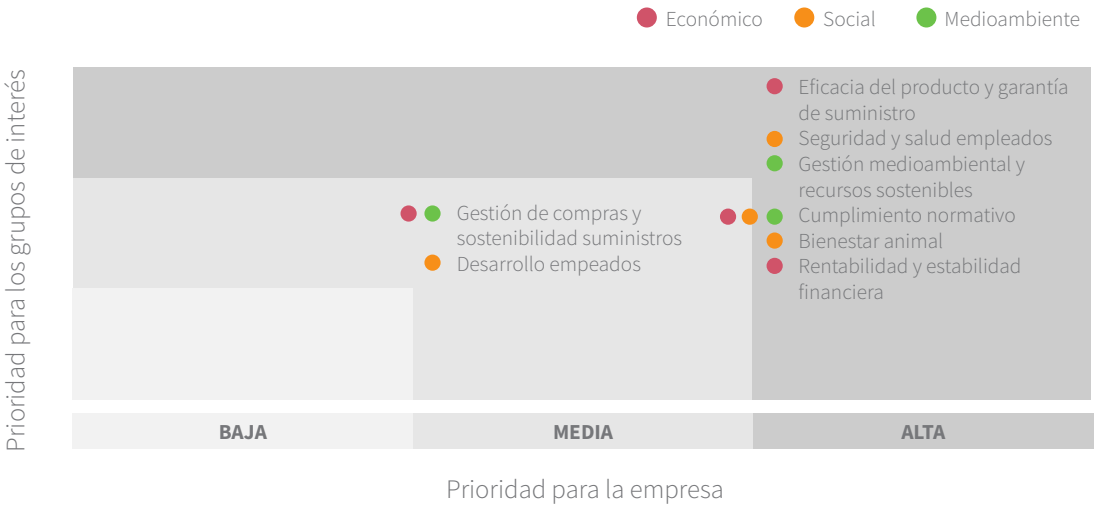
HIPRA está comprometida con el desarrollo de un modelo de negocio sostenible de acuerdo con los criterios establecidos por la ONU en relación con los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza, fomentando además un comportamiento ético y responsable a nivel global.

El respeto por el medio ambiente es clave para HIPRA. La Empresa se enfoca en la excelencia ambiental, tratando de minimizar el impacto de su actividad en el medio ambiente.

Materialidad

HIPRA identifica mediante un análisis de relevancia interna y externa las cuestiones fundamentales de sostenibilidad que pueden afectar la condición financiera o el rendimiento operativo de la compañía.

Resultado del análisis de materialidad



ASPECTOS RELEVANTES

Eficacia del producto y garantía de suministro	p.32	Bienestar animal	p.29
Seguridad y salud empleados	p.47	Rentabilidad y estabilidad financiera	p.32
Gestión medioambiental y recursos sostenibles	p.15	Gestión de compras y sostenibilidad suministros	p.29
Cumplimiento normativo	p.26	Desarrollo empleados	p.42

Gestión de riesgos

HIPRA define las políticas corporativas del Grupo.

La gestión y evaluación de los riesgos recae sobre la Dirección que identifica y evalúa los riesgos relevantes, originados tanto por factores externos como por factores internos, y determina la mejor respuesta a cada uno de ellos. **El resultado de dicha evaluación se presenta en un Mapa de Riesgos** que se revisa de forma anual.

HIPRA, a través de sus normas y procedimientos de gestión de riesgos, **pretende desarrollar un ambiente de control estricto y constructivo en el que todos los empleados entiendan y cumplan sus funciones y obligaciones.**

El sistema de control y gestión de riesgos de HIPRA se basa en los siguientes **principios:**

Liderazgo de la alta dirección, que proporciona los recursos necesarios y establece los Comités de seguimiento correspondientes a cada tipología de riesgo.

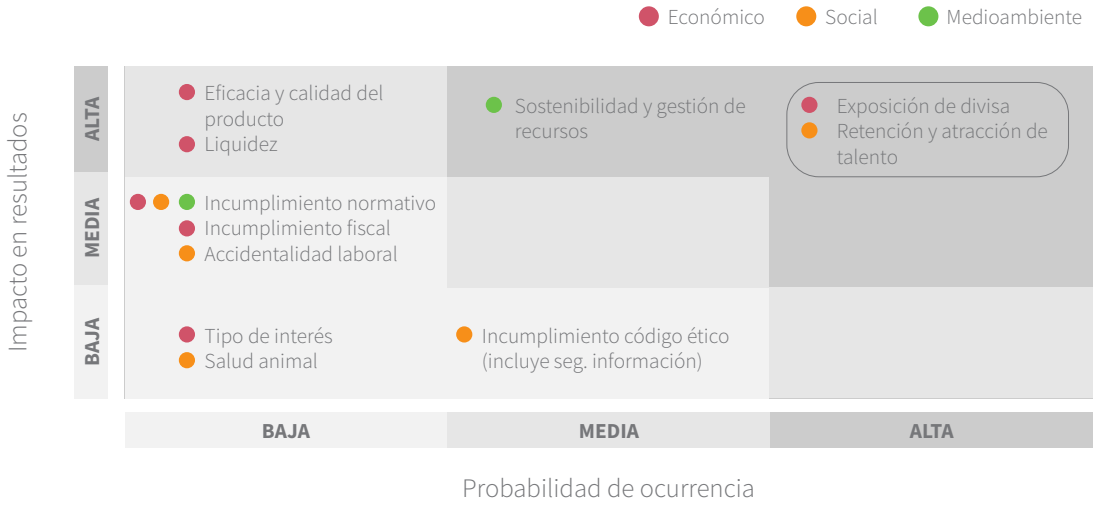
Integración de dichos Comités en los ámbitos de planificación y desarrollo de la estrategia corporativa.

Segregación de funciones entre las áreas operativas y las áreas de supervisión y aseguramiento.

Revisión periódica. Aplicación sistemática de mejores prácticas y recomendaciones en materia de riesgos.



Mapa de Riesgo



RIESGOS ANALIZADOS

Exposición de divisas	p.11	Incumplimiento normativo	p.25
Retención y atracción de talento	p.34	Accidentalidad laboral	p.50
Sostenibilidad y gestión de recursos	p.19	Incumplimiento fiscal	p.25
Eficacia y calidad del producto	p.32	Salud animal	p.29
Liquidez	p.12	Tipo de interés	p.12

Riesgo de Tipo de Cambio / Política de cobertura de divisas

Es el riesgo de que los cambios en divisas afecten a los ingresos del Grupo o a su valor patrimonial.

HIPRA opera a nivel internacional a través de filiales propias y, como consecuencia, se ve expuesta a riesgos de tipos de cambio por operaciones con divisas, destacando especialmente el dólar americano (USD), el real brasileño (BRL), la lira turca (TRY), el peso filipino (PHP) y el rublo ruso (RUB).

La Política de Coberturas de HIPRA busca cubrir este riesgo dentro de unos parámetros razonables, poniendo en equilibrio el riesgo incurrido y el coste de la cobertura. En este sentido:

HIPRA no cubre el riesgo de conversión de los activos netos asociados a sus filiales en el extranjero.

HIPRA cubre un porcentaje de su exposición asociada a transacciones comerciales con las monedas más relevantes.

Estas coberturas son gestionadas desde el departamento de Tesorería, que lleva a cabo también un seguimiento constante del riesgo abierto, y supervisadas por la Dirección Financiera.

El porcentaje de cobertura se revisa de forma periódica según país y moneda en base a análisis internos y externos sobre la situación macroeconómica de cada zona. Fluctúa generalmente entre un 30% y un 70% del riesgo transaccional.

En ningún caso se contratan coberturas de divisa con fines de inversión. Responden por lo tanto a necesidades operativas y van encaminadas a reducir el riesgo mencionado.

Tal y como recogen las CCAA, a cierre del ejercicio, Laboratorios Hipra, S.A. mantiene abiertas coberturas en divisa a corto plazo por un nominal equivalente a 4,3 millones de euros.

Riesgo de Liquidez / Política de financiación

Es el riesgo de que la Empresa no pueda atender sus obligaciones financieras ante terceros a su vencimiento. HIPRA hace frente a este riesgo a través de dos mecanismos.

Por un lado, mediante una correcta planificación de las necesidades de tesorería a corto, medio y largo plazo:

El departamento de Tesorería coordina la elaboración de previsiones a 3 meses con cada una de las Sociedades del Grupo y actualiza también de forma mensual una planificación a 12 meses.

Adicionalmente, lleva a cabo un Plan Financiero que incorpora las previsiones comerciales, de inversión y de recursos para los próximos 5 años.

Por otro lado, y en base a esta planificación, se llevan a cabo las actuaciones necesarias para garantizar la financiación que permita desarrollar los planes de negocio previstos.

En 2022 HIPRA disponía de 86,5 millones de euros en líneas de crédito a corto plazo; a cierre de año se han dispuesto 67 millones de euros.

Adicionalmente HIPRA tiene abiertas dos líneas de financiación a 9 años con el Banco Europeo de Inversiones con un total dispuesto en 2022 de 80 millones de euros.

En 2022 se cerraron también préstamos a largo plazo por un total de 61 millones de euros con un total dispuesto a cierre del ejercicio de 26 millones de euros.

Para cubrir el riesgo actual de tipo de interés, HIPRA tiene contractadas coberturas por un total de 20 millones de euros.

En línea con el compromiso de la Empresa con el cambio climático y la reducción de emisiones y gases invernadero, HIPRA ha firmado en 2022 un **préstamo verde** indexado a la mejora de una ratio de sostenibilidad.

Esta ratio expresa las emisiones de CO_2 (en toneladas) en relación a la facturación agregada (en millones de euros) de las empresas Laboratorios Hipra, S.A., Hipra Scientfic, S.L.U e Hipra Human Heath S.L.U. Su valor para el año 2022 es de 29,5489 toneladas de CO_2 por millón de euros, mejorando las 32,83669 toneladas del año 2021, lo que se alinea con la apuesta de la Compañía por la reducción de emisiones y gases de efecto invernadero.

La Empresa detalla todas sus líneas de financiación en la **Nota 11** de sus **CCAA consolidadas.**

Riesgo de Crédito / Política de riesgo comercial

Es el riesgo al que se enfrenta HIPRA si se produce el incumplimiento contractual de obligaciones por parte de un cliente.

Para minimizar dicho riesgo, la Empresa tiene una política, implantada en todas las sociedades del Grupo, cuyas principales indicaciones podrían resumirse así:

- El seguimiento del riesgo comercial es responsabilidad del área comercial y del área financiera de la Sociedad, quienes se reúnen de forma periódica (como mínimo una vez al mes) para analizar situaciones de riesgo y alertas.
- Dichas alertas se centran especialmente en saldos comerciales vencidos o en clientes con límites de riesgo excedidos.
- Las condiciones de pago concedidas a un cliente se alinean con aquellas habituales en el sector y país y no son objeto de negociación o incentivo comercial.

Adicionalmente, las empresas del Grupo revisan el límite de crédito concedido a los clientes al menos una vez al año, en base al potencial de ventas y a las condiciones de cobro.

HIPRA trabaja con analistas de riesgo externos para reforzar el seguimiento de aquellos clientes con mayor límite concedido.

Finalmente, desde el punto de vista contable, se reconoce la provisión de insolvencia en el momento en que el retraso en el cobro supera los 180 días o bien cuando se tiene conocimiento de circunstancias que hagan probable el impago por parte de un cliente. Dicha provisión queda convenientemente detallada en las CCAA de la Empresa.



Enfoque de Gestión

HIPRA trabaja para **minimizar el impacto de su actividad en el medio ambiente**, aplicando medidas de mejora continua y sostenibilidad. Para ello, dispone de una **Política de Medio Ambiente** que afianza dicho compromiso de operar de la manera más respetuosa con el entorno.

El Comité de Sostenibilidad es el responsable de velar por el cumplimiento de dicha política. El **Comité de Gestión Ambiental** es el órgano responsable, junto con Dirección, de **orientar las acciones y programas de gestión ambiental** de la Sociedad para asegurar la integración de los requisitos ambientales en los métodos de fabricación y demás procedimientos, ya desde la fase de diseño de nuevos productos y de nuevas instalaciones.

Como consecuencia del crecimiento de los últimos años, HIPRA ha ampliado sus instalaciones de producción para abastecer la nueva demanda. En consecuencia, uno de los principales focos de atención en este ámbito se centra en controlar el impacto medioambiental derivado de este crecimiento. Todo ello, queda definido en la Política de Medio Ambiente de HIPRA, así como en las directrices establecidas y compartidas por toda la organización.

Política del Sistema de Gestión Ambiental (SGA)
Define directrices y principios

Manual corporativo del SGA
Referencia para el SGA

Programas ambientales
Objetivos y actuaciones específicas del SGA

Comité de SGA
Acciones, indicadores y seguimiento del SGA



Asimismo, y en cumplimiento de lo que establece la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, la Empresa dispone de un análisis de riesgos medioambientales en el que se han analizado los escenarios ambientales más relevantes para la actividad.

Adicionalmente, HIPRA cuenta con un seguro de responsabilidad medioambiental que cubriría de forma razonable el daño accidental al medio ambiente que se pudiera derivar de la actividad de HIPRA.

Política Ambiental

A través de su Política Ambiental, HIPRA manifiesta su compromiso con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, tanto en los aspectos relacionados con procesos estratégicos como en la producción, innovación y desarrollo de nuevos productos en los ámbitos de la salud animal y humana, con el objetivo de dar respuesta a los retos de la sociedad.

En este contexto, HIPRA se compromete a:

Consolidar el sistema de gestión ambiental en la gestión global de HIPRA.

Controlar y mejorar continuamente los procesos estratégicos y productivos, en busca de la excelencia en el diseño y desarrollo de nuevos productos, planes y proyectos de instalaciones y/o actividades, o en la modificación de los existentes.

Asegurar la protección del medio ambiente, reduciendo los riesgos ambientales detectados, así como el impacto ambiental producido como consecuencia de la actividad desarrollada por HIPRA.

Actuar para satisfacer las necesidades de la sociedad del presente, sin comprometer los recursos del futuro.

Reducir el consumo de recursos naturales, materias primas y recursos energéticos, mediante la mejora continua de instalaciones y la adopción de prácticas más respetuosas con el medio ambiente.

Reducir y minimizar las emisiones a la atmósfera, generación de vertidos y generación de residuos, así como cualquier otro impacto ambiental que pueda generarse.

Integrar la variable sostenibilidad en el diseño y desarrollo de nuevos productos, planes y proyectos de instalaciones y/o actividades, o en la modificación de los existentes.

Asumir durante la actividad diaria la reducción, la reutilización, el reciclaje y la valoración de los recursos naturales, como elementos inseparables de la actividad de HIPRA.

Velar por el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a las instalaciones y operaciones, así como de otros requisitos ambientales que HIPRA suscriba.

Formar y sensibilizar ambientalmente al personal que interviene en las actividades de HIPRA, así como mejorar la comunicación ambiental con los grupos de interés.

Respetar la naturaleza y la biodiversidad en los entornos en los que se encuentran los centros de HIPRA.

La dirección de HIPRA asume el compromiso de implantar, documentar y mantener el Sistema de Gestión Ambiental, y su cumplimiento satisfactorio se considera objetivo prioritario de mejora continua en todos los niveles.

Economía circular, prevención y gestión de residuos

Contaminación

HIPRA mantiene su sistema de gestión medioambiental con el firme objetivo de mejorar el impacto que pueda generar su actividad.

Dentro de los **proyectos llevados a cabo durante el 2022** cabe destacar:

1. Conexión a suministro eléctrico del centro Lloret Salvatge en sustitución de gasóleo.
2. Sustitución de los vehículos más antiguos de gasolina o diésel por vehículos eléctricos o por vehículos más eficientes.
3. Elaboración de un Plan de Sostenibilidad Corporativa 2023-2026.
4. Estudio de diferentes opciones de valorización de los residuos generados por la actividad, a fin de reducir la cantidad depositada en vertedero.
5. Sensibilización e información a todo el personal en relación con el uso eficiente del agua
6. Adhesión al programa de *Acords Voluntaris de la Generalitat de Catalunya*, como empresa comprometida con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).



Como **proyectos previstos para 2023** cabe destacar:

1. Incremento de placas fotovoltaicas en distintos centros productivos de Amer y Aiguaviva, para reducir el consumo eléctrico procedente de la entidad suministradora y fomentar el uso de tecnologías renovables.
2. Realización de un inventario corporativo de emisiones de GEI. Realización de auditorías energéticas en los centros productivos de Amer.
3. Elaboración de un Plan de Descarbonización Corporativo.
4. Estudio para la instalación de una caldera de biomasa para reducir la dependencia de los combustibles fósiles.
5. Cálculo de la huella hídrica
6. Adhesión al programa *Pharmaceutical Supply Chain Initiative* (PSCI).
7. Adhesión a la asociación Pacto Mundial impulsada por la ONU.
8. Aplicación del Sistema de Gestión Ambiental en la planta de Brasil (Lami).

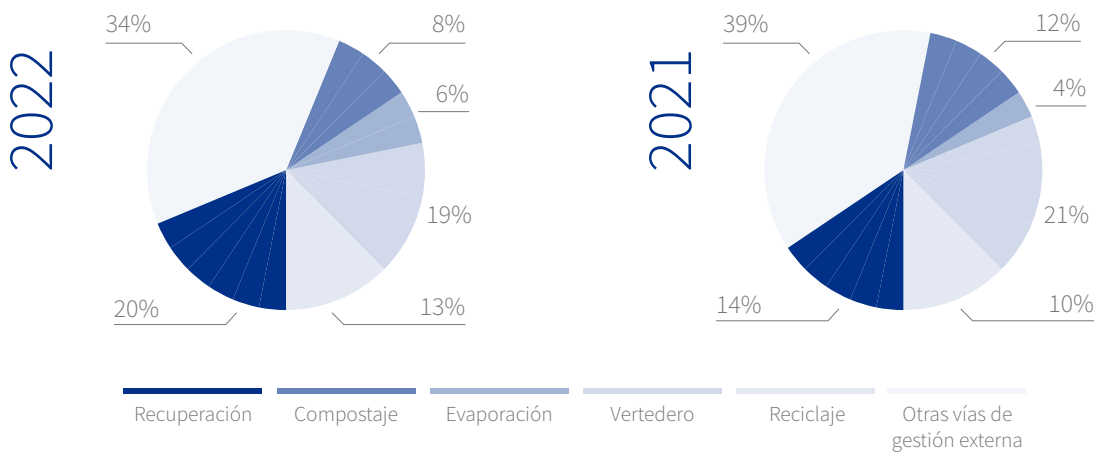
Gestión residuos

Residuos por tipo y método de eliminación

La cantidad de residuos generados va en función de la demanda y tipología de productos fabricados. La gestión, tratamiento y destino de cada uno de ellos depende de sus características, así como de los tratamientos actuales existentes de los gestores de residuos. Todos los residuos generados en los centros productivos de Amer son gestionados mediante transportistas y gestores de residuos acreditados por la *Agència de Residus de Catalunya*.

En 2022 se generaron 2.863 toneladas de residuos (2.476 toneladas definitivas del 2021), de los cuales sólo el 7,2% son considerados residuos peligrosos (205 toneladas) en comparación con el 8,1% del año 2021 (200 toneladas).

Residuos generados en la totallidad de los centros productivos del Grupo en Amer



Se realizan esfuerzos constantes para la minimización en origen de los residuos generados, que se focalizan en:

Sensibilizar e informar al personal sobre la importancia de segregar correctamente los residuos en origen.

Mejorar la segregación correcta y reciclaje de los residuos en origen.

Reducir la generación de residuos peligrosos.

Reducir la generación del residuo plástico.

Estudio de alternativas para el tratamiento de residuos, a fin de reducir el porcentaje de residuos gestionados vía vertedero.

Fomento de las alternativas de gestión de residuos de valorización y/o reciclaje de residuos.

Uso sostenible de los recursos

A continuación se detalla el uso de recursos por tipología, y por centro productivo.

La totalidad de los centros productivos de HIPRA son de su propiedad y están ubicados en zonas industriales. A continuación, se describen las principales actividades que se llevan a cabo en cada uno de ellos:

- **Sede Central (C1):** oficinas centrales, laboratorios de Calidad e I+D y fabricación de medicamentos de uso veterinario y medicamentos de uso en humanos.
- **Arbusset (C2):** centros de experimentación y diagnóstico; fabricación de productos zoosanitarios.
- **CIAMER (C3):** centros de fabricación de antígenos víricos, bacterianos y parasitarios; fabricación de medicamentos de uso veterinario y medicamentos de uso en humanos.
- **Lloret Salvatge (C4):** centro de fabricación de antígenos parasitarios.
- **CIM La Selva (C5):** centro de fabricación de medicamentos de uso en humanos; operaciones de almacenamiento y expedición.
- **Aiguaviva (C6):** Fabricación de dispositivos de vacunación.
- **Brasil:** centro de fabricación de antígenos bacterianos y medicamentos de uso veterinario.

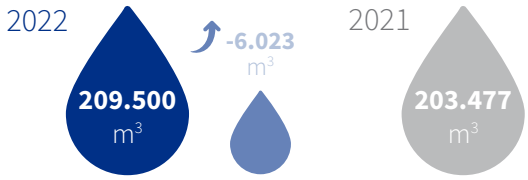
Adicionalmente se incluye dentro del grupo **RESTO FILIALES** las incluidas en el Anexo I.

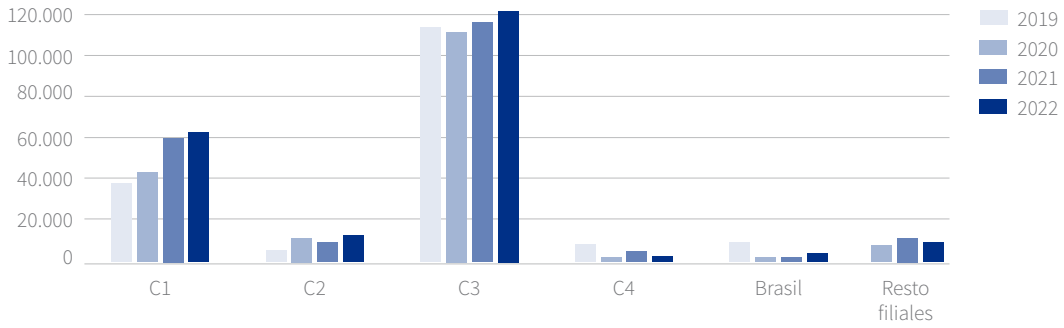
Interacción con el agua

HIPRA realiza una cuidada gestión de los diferentes aspectos ambientales como la gestión de residuos y aguas residuales. Las plantas productivas de Amer disponen de estaciones depuradoras de aguas residuales y todos los centros productivos cuentan con sistemas que garantizan que la calidad del agua vertida es adecuada y que está por debajo de los parámetros límite de contaminación establecidos por la legislación.

HIPRA ha llevado a cabo grandes inversiones orientadas a reducir el consumo de agua, mediante procesos de minimización, optimización, monitorización y reutilización de efluentes y condensados.

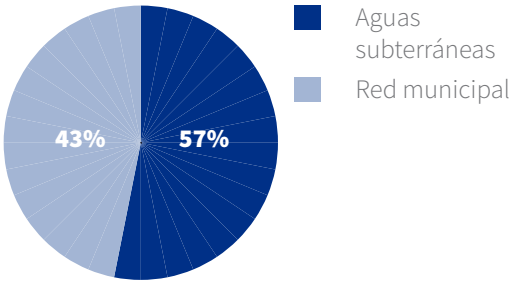
El consumo total de agua en el 2022 asciende a los 209.500 m³ (203.477 m³, en el 2021). Este valor incluye tanto el consumo realizado en Amer como en las distintas filiales del Grupo.

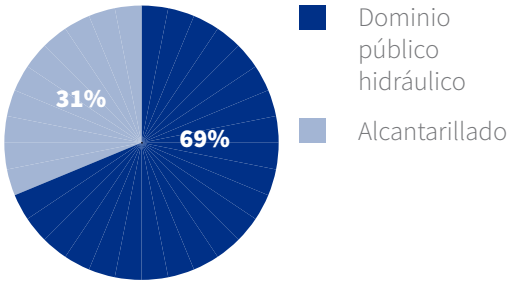




Del total de suministro de agua de HIPRA, en Amer, un 57% procede de captaciones propias de aguas subterráneas (113.450 m³) y el 43% restante de suministro de red municipal (85.557 m³).

El 69% del agua residual debidamente tratada es vertida a cauce público (136.426 m³). El 31% restante es vertido al alcantarillado público (62.581 m³).





En HIPRA, durante 2021 y 2022 no se ha producido ningún incidente significativo que pudiera haber afectado a la calidad del agua vertida.

Consumo de materias primas

El consumo de las principales materias primas en los centros de Amer y para el año 2022 quedan expresadas en las siguiente tabla:

	Toneladas	L	Unidades
Aceites y grasas vegetales y animales	349	-	-
Alimentos preparados para animales	239	-	-
Artículos de papel y cartón (en miles de unidades)	-	-	53.311
Cristal y productos de vidrio	-	-	1.757.145
Ganado y aves de corral	-	-	18.456
Jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; perfumes y productos de cosmética	33	-	-
Leche, productos lácticos y otros productos alimentarios	-	-	-
Productos de molinería, almidones y productos amiláceos	7	-	-
Productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en formas primarias y otros	194	3.515	-
Productos y especialidades farmacéuticas	110	75.877	-
Sal y cloruro de sodio puro; agua marina	34	-	-
TOTAL	**967**	**79.392**	**1.828.912**

Fuente: Declaración Anual de Residuos Industriales

En el año 2021 el consumo de materiales fue:

	Toneladas	L	Unidades
Aceites y grasas vegetales y animales	344	-	-
Alimentos preparados para animales	279	-	-
Artículos de papel y cartón (en miles de unidades)	-	-	55.798
Cristal y productos de vidrio	-	-	642.167
Ganado y aves de corral	-	-	39.701
Jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; perfumes y productos de cosmética	36	-	-
Leche, productos lácticos y otros productos alimentarios	22	-	-
Productos de molinería, almidones y productos amiláceos	10	-	-
Productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en formas primarias y otros	189	8.646	-
Productos y especialidades farmacéuticas	111	100.891	-
Sal y cloruro de sodio puro; agua marina	33	-	-
TOTAL	**1.024**	**109.537**	**737.666**

Fuente: Declaración Anual de Residuos Industriales

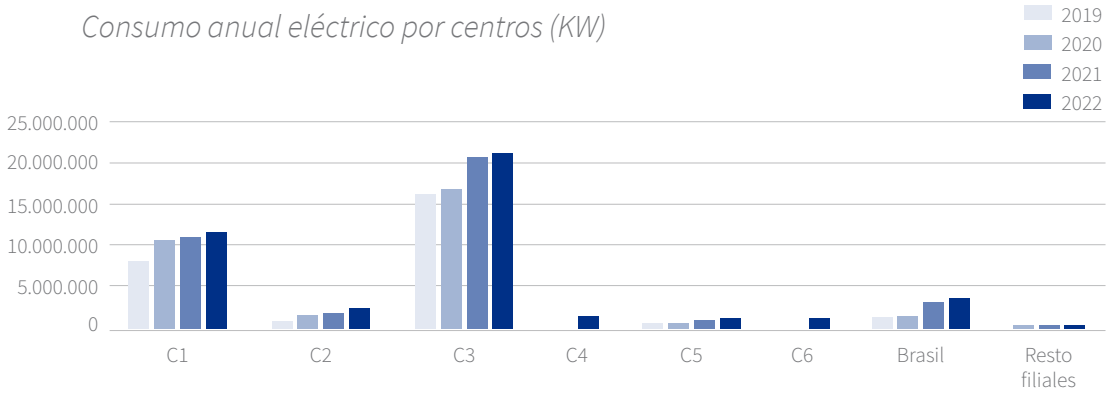
El consumo varía anualmente en función del mix de producción, por lo que no se puede establecer una comparación directa o una tendencia entre distintos períodos.

Consumo de energía

HIPRA opta por el uso de energías respetuosas con el medio ambiente. Por ello, en 2022 el 100% del **consumo de electricidad de red** en los centros productivos en España (39.992.892 kwh) **ha procedido de fuentes de energía renovables**. Además, en 2022, gracias a las placas fotovoltaicas instaladas en Amer, HIPRA ha producido 1.196.757 kwh para autoconsumo.

El consumo eléctrico total ha incrementado un 12,2% (43.994.900 kwh en 2022 frente a los 39.195.201 kwh del 2021).

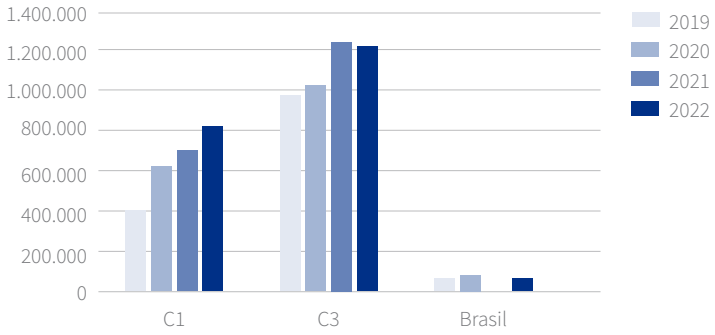
Consumo anual eléctrico por centros (KW)



Consumo de gas natural

HIPRA potencia el uso de gas natural frente al de gasóleo. El consumo total prácticamente se ha mantenido en el 2022, con un ligero incremento respecto al año anterior (2.103.399 kg en 2022 frente a los 2.065.841 kg del 2021).

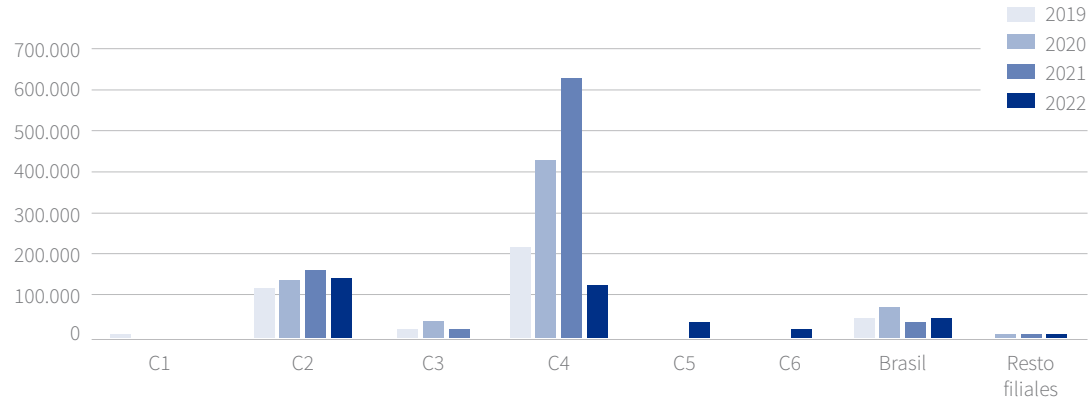
Consumo anual GNL por centros (kg)



Consumo de otros combustibles

Además de gas natural, HIPRA también usa otros combustibles como gasóleo en grupos electrógenos y algunos equipos productivos. El consumo total de gasóleo en el año 2022 se redujo en un 58,7% gracias a la conexión del centro 4 a la red eléctrica (344.705 litros en 2022 frente a los 835.262 litros del 2021).

Consumo anual gasóleo por centros (L)





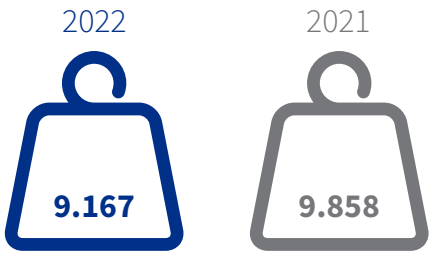
Cambio climático - Emisiones

HIPRA está fuertemente comprometida con el cambio climático y con la reducción de emisiones y gases invernadero.

Durante el año 2022 ha mejorado el sistema de cálculo de la huella de carbono, realizando un inventario corporativo global de GEI fiable y riguroso en cumplimiento con los estándares internacionales.

El resultado de este inventario de GEI de HIPRA en 2022 ha sido de 19.451 toneladas de CO_2eq, teniendo en consideración el impacto generado por fuentes fijas (consumo de electricidad, GNL y gasóleo), fuentes móviles (vehículos), y refrigerantes.

Cabe destacar que la energía eléctrica consumida en los centros ubicados en España proviene únicamente de fuentes limpias y renovables por lo que el impacto real de huella de carbono ha sido de 9.167 toneladas de CO_2eq.



toneladas CO_2 | toneladas CO_2

Por otro lado, y gracias a las buenas prácticas ambientales en segregación y gestión de residuos, se han gestionado mediante vías de compostaje y reciclaje un total de 612,8 toneladas de residuos en 2022.

Las acciones previstas como planes de mejora en el cálculo de la huella de carbono a llevar a cabo en los próximos ejercicios comprenden:

1. Elaboración de un Plan de Descarbonización.
2. Verificación interna y externa del inventario de GEI corporativo.
3. Fomento del uso de energías renovables.
4. Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones.
5. Promoción de una cultura de eficiencia energética entre el personal.



Ética, derechos humanos y cumplimiento

HIPRA comparte la Declaración de los **Derechos Humanos de Naciones Unidas** (https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights) y los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** (https://www.pactomundial.org/) y vela por su cumplimiento a nivel corporativo.

La Empresa vela por el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones que le son aplicables en cada uno de los países en donde desarrolla su actividad.

El **Código de Conducta***, que es de aplicación a todos los empleados, directivos y órganos de administración de todas las empresas y filiales del Grupo HIPRA, establece las reglas de conducta que se deben cumplir.

Además, HIPRA dispone de otra normativa interna que desarrolla contenidos del Código de Conducta: **Políticas, Protocolos, PNTs y Manuales o Guías**.



* A disposición de todos los empleados a través de la página web corporativa.

Discriminación

HIPRA está firmemente **comprometida en mantener un ambiente laboral libre de acoso y libre de discriminación de cualquier tipo, por lo cual dispone de un Protocolo de actuación en situaciones de discriminación** por motivos de género, acoso sexual, o acoso moral en el trabajo.

En él se establecen las principales conductas prohibidas en el ámbito laboral y se describe el procedimiento interno de actuación en caso de denuncia.

HIPRA no tolerará ningún tipo de acoso ya sea verbal, físico, sexual o psicológico. Tampoco tolerará ningún tipo de discriminación por razón de origen, raza, sexo, religión, ideología o cualquier otra circunstancia personal o social, incluyendo edad, identidad sexual, estado civil, embarazo, paternidad o maternidad, situación médica o discapacidad mental o física.

La denuncia de este tipo de conductas se puede hacer a través del **Comité de Seguridad y Salud,** de la **Comisión de Igualdad** o **mediante denuncia ante el órgano instructor,** responsable de canalizarlas y determinar sus resultados. **Este órgano está formado por un técnico de RRHH y el responsable de Prevención de Riesgos Laborales.**

Adicionalmente, HIPRA dispone de un **Protocolo de actuación** para los trabajadores especialmente sensibles.



Trabajadores con algún tipo de minusvalía o discapacidad.



Trabajadores sensibles a determinados riesgos.



Maternidad y período de lactancia.

Para estas situaciones se determina un procedimiento para evaluar la idoneidad del puesto de trabajo a desarrollar, así como también una descripción de los factores a tener en cuenta para realizar informes de aptitud. Todo ello con la finalidad de proteger los derechos de estos colectivos.

Por política interna no se permite la contratación de trabajadores menores de edad.



Corrupción y soborno

La **Política Anticorrupción** de HIPRA queda definida dentro del Código de Conducta. Algunos aspectos que pone de relevancia son:

1. Ningún empleado efectuará pago alguno, sobornará u ofrecerá ventajas económicas impropias a un funcionario público o de una entidad dependiente de la Administración con el fin de obtener tratos comerciales u otros servicios, según se establece en la Convención de la OCDE para combatir la corrupción de los funcionarios públicos.

2. Los agasajos y los regalos de empresa a funcionarios públicos, en caso de que estén permitidos, deberán hacerse de conformidad con la normativa general de gastos de HIPRA, el Código de Conducta y las normas y reglamentos del organismo oficial o cuerpo legislativo interesado.

3. Cada persona del equipo humano de HIPRA se relacionará con sus proveedores de bienes o servicios de forma lícita, ética y respetuosa.

4. La selección de proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de HIPRA a la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

5. Nadie podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos, o dádivas, sin ponerlo en conocimiento del superior, de una persona física o jurídica con la que HIPRA mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros.

Uno de los riesgos identificados en el ámbito de corrupción y soborno está relacionado con la promoción de medicamentos con prescripción. **En este sentido el Grupo dispone de políticas concretas para informar de las conductas permitidas en relación a esponsorización, regalos, hospitalidad, entrega de muestras e invitaciones a congresos**. Se realizan formaciones específicas para el personal de marketing y negocio sobre esta materia.

HIPRA es socia de las principales asociaciones de fabricantes de medicamentos de los principales mercados en los que actúa.

Dichas asociaciones establecen como referencia **códigos deontológicos** que describen cuales son las actividades permitidas y ponen límite a conductas ilícitas como pueden ser corrupción y soborno. Además, estas asociaciones se encargan de tramitar los procedimientos por infracción sometiéndose todos sus socios a sus decisiones.

En la actualidad no existen expedientes abiertos por corrupción y soborno ni ante estas asociaciones ni ante tribunales.

Blanqueo de capitales y lucha anti fraude

HIPRA rechaza de forma inequívoca el blanqueo de capitales y la comisión de delitos o fraudes. Por ello, se ha dotado de mecanismos y procedimientos que persiguen prevenir y en su caso detectar incumplimientos en estas materias.

En el apartado de la prevención, cabe destacar en primer lugar el **Código de Conducta** que establece unas **pautas de actuación** comunes, **éticas, honestas y socialmente responsables** de obligado cumplimiento para todos los empleados, directivos y órganos de administración de las empresas del Grupo.

Por otro lado, HIPRA impulsa anualmente diversas **Auditorías Internas en sus filiales**. Dichas revisiones van encaminadas a asegurar el cumplimiento de las normas del Grupo y a contribuir en la detección de puntos de mejora.

Adicionalmente, se han establecido y compartido diversas pautas con los responsables financieros de las sociedades del Grupo que buscan eliminar riesgos en las transacciones financieras realizadas. Ente ellas, cabe destacar:

La necesidad de solicitar el documento de identificación fiscal de cualquier acreedor/deudor que mantenga relación con HIPRA.

La comprobación en el VIES (Sistema de Intercambio de información sobre el IVA entre estados miembros de la UE) de nuevos clientes o proveedores.

El requerimiento de certificados de titularidad bancaria ante cualquier petición de un cambio de cuenta bancaria y su comprobación con los contactos establecidos del acreedor o proveedor solicitante.

La planificación adecuada de los pagos y uso de la banca electrónica, evitando las órdenes de pago por carta.

La necesidad de validación interna de las facturas con especial atención a solicitudes que requieran pagos urgentes o inesperados, en monedas distintas a las habituales, a paraísos fiscales o en metálico.

El contacto con la persona asignada del banco ante cualquier email/comunicación recibida solicitando información confidencial.

Aprovisionamiento sostenible

Como consecuencia del crecimiento orgánico del Grupo, **HIPRA continúa reforzando su red de proveedores y estrechando la relación de cooperación con los mismos** con la finalidad de garantizar el suministro de productos.

HIPRA evalúa a todos sus proveedores de materiales o servicios estratégicos.

Los diferentes campos analizados engloban también aspectos sociales y medioambientales como pueden ser su RSC, su política medioambiental y su adecuación a los valores de HIPRA.

El **92% del volumen de compras de materias primas se realiza en el mercado europeo** a pesar de que, dada la complejidad técnica propia de la producción biotecnológica, el origen de fabricación de dichas materias primas radica en países y continentes diferentes al de su comercialización. Por el contrario, la mayor parte de materiales acondicionados son suministrados por fabricantes de proximidad.

HIPRA ha llevado a cabo inversiones para fomentar el consumo de GNL en sustitución de fuentes de energía más contaminantes

Salud y bienestar

HIPRA asume la **responsabilidad y el compromiso de llevar a cabo la investigación y el desarrollo de productos para salud animal y humana bajo el concepto de One Health de manera responsable y ética**, y defiende los más altos estándares éticos, científicos, clínicos y legales en sus iniciativas de investigación.

Es fundamental garantizar niveles de seguridad y eficacia excelentes, por lo que cada etapa del desarrollo de un nuevo producto se analiza en profundidad por el equipo involucrado para asegurar que el resultado cumple con las expectativas en todo momento.



Los **objetivos principales de HIPRA en investigación para los próximos años** son los siguientes:

1

Continuar investigando e innovando para desarrollar nuevas vacunas, tanto para salud animal como para salud humana.

2

Asegurar el lanzamiento de nuevas vacunas tanto en el 2023 como en los años siguientes en los diferentes países del mundo.

3

Continuar explorando nuevas tecnologías y productos para desarrollar la cartera de proyectos a futuro.

HIPRA dispone de diferentes certificados acreditados:



Certificación en GLP (*Good Laboratory Practices*)



Certificación en NCF (*Normas de Correcta Fabricación*)



ISO 14001, en relación a los aspectos medioambientales

HIPRA dispone de **autorización para la fabricación de medicamentos en investigación para uso en humanos** que ha permitido la fabricación de los lotes de vacuna para la Covid-19 para ser utilizados en los ensayos clínicos de fase I-IIa, IIb y III.

Por otro lado, las actividades de I+D en HIPRA se realizan siguiendo elevados niveles de calidad y cumpliendo todas las normativas que son de aplicación.

Además, todas las instalaciones donde se utilizan organismos modificados genéticamente (OMG's) están autorizadas por la **Comisión Nacional de Bioseguridad.**

HIPRA cuenta con un consejo de revisión ética cualificado denominado **Comité de Ética en Experimentación Animal (CEEA)** que vigila y asegura que todas las pruebas realizadas cumplan los criterios de reemplazo, reducción y refinamiento establecidos por la Directiva Europea 2010/63, relativa a la protección de animales utilizados para fines científicos.

Asimismo, los ensayos clínicos se realizan bajo las estrictas normas de **Buenas Prácticas Clínicas** (VICH GCP). El bienestar animal es de máxima prioridad y se hace un seguimiento muy cercano de todos los ensayos clínicos. Además, en cada ensayo clínico, se definen los procedimientos a seguir en caso de cualquier efecto adverso, dentro del marco de la Farmacovigilancia.

La Empresa dispone también de un **Comité de Seguridad Biológica**, cuyas principales funciones se centran en velar por el cumplimiento de las normas exigidas por las autoridades competentes.

Farmacovigilancia

En cumplimiento con la normativa vigente, tanto a nivel nacional como internacional, HIPRA dispone de un **sistema de farmacovigilancia**, cuyo **objetivo** primordial es **monitorizar la seguridad y controlar el riesgo de los efectos adversos producidos por el uso de medicamentos de HIPRA.**

Bajo el término de efecto adverso se incluyen las sospechas de reacciones o supuestas faltas de eficacia en animales o personas por el uso del medicamento aún cuando éste sea apropiado; así como violaciones de los límites máximos de residuos, problemas medioambientales o sospechas de transmisión de agentes infecciosos.

Este sistema asegura el registro y gestión de cualquier supuesta reacción adversa relacionada con el uso de medicamentos de HIPRA en cualquier país del mundo donde se comercializan.



El sistema de Farmacovigilancia establecido en HIPRA engloba principalmente las siguientes actividades:

- Gestión de los acontecimientos adversos.
- Gestión de los informes periódicos de seguridad.
- Detección y revisión de señales de alerta.
- Evaluación continua de la relación beneficio/riesgo de todos nuestros productos.

La incidencia global de reacciones adversas de los productos de HIPRA en Salud Animal en 2022 fue de 0,0007% (mismo porcentaje que el año anterior), lo que es un claro indicador del excelente perfil de seguridad y eficacia de los productos de HIPRA.

Se dispone también de un **Servicio de Información Médica** para la gestión de todas las incidencias y consultas recibidas relacionadas con los medicamentos de uso en humanos.

Reclamaciones y Atención al Cliente

HIPRA dispone de un **modelo de gestión y atención al cliente** para agilizar la recepción y resolución de reclamaciones y otras consultas de sus productos y poder resolverlas con transparencia y claridad.

Nº de reclamaciones sobre medicamentos para Salud Animal

Número de reclamaciones	Número incidencias	% s/Cifra Negocios
2017	410	0,22%
2018	478	0,24%
2019	576	0,27%
2020	561	0,22%
2021	670	0,24%
2022	652	0,23%

Las reclamaciones recibidas por el Departamento de Calidad sobre los medicamentos han sido gestionadas en su totalidad.

Beneficios e impuestos

Política fiscal

HIPRA cumple escrupulosamente con las obligaciones fiscales derivadas de su actividad en cada uno de los países en los que opera. Entiende que dicha contribución es un reflejo de su compromiso a un desarrollo económico, social e industrial responsable.

En este sentido, no tiene presencia en países considerados como paraísos fiscales ni deriva artificialmente resultados a países de este tipo que puedan ampararse en escenarios de opacidad informativa.

La política fiscal de HIPRA puede resumirse en los siguientes puntos clave:

Establecimiento de sistemas internos de control (*Compliance Fiscal*) que permiten monitorizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones fiscales de todas las Sociedades del Grupo en plazo.

Apoyo en expertos fiscales independientes de reconocido prestigio tanto para la gestión ordinaria de los impuestos como para el análisis de cualquier operación empresarial con transcendencia fiscal.

Respeto a la normativa tributaria vigente en cada país en el que se opera, aplicando una interpretación prudente y razonable de dicha normativa.

Compromiso con la transparencia y la colaboración con las Administraciones Tributarias, facilitando de forma completa la documentación con transcendencia fiscal que le pueda ser requerida.

Alineamiento con las Líneas Directrices de la OCDE en materia de **precios de transferencia**, lo que se concreta en unas políticas adecuadas para cada tipología de operaciones intragrupo y en una documentación completa de todas ellas a disposición de las autoridades.

La contribución fiscal directa en concepto del Impuesto de Sociedades a nivel de Grupo se detalla de forma completa en la **Nota 17 de la memoria de sus CCAA consolidadas.**

Contribuciones sociales

Las principales contribuciones en proyectos con ONG y fundaciones para ayudar al desarrollo social durante el ejercicio 2022 han sido las siguientes:

- **Cáritas Diocesana:** acoge a personas que se encuentran en situación o riesgo de pobreza y exclusión social y las acompaña en su proceso de promoción y desarrollo.
- **Fundación Oncolliga:** tiene como objetivo recaudar fondos para mejorar la calidad de vida de los enfermos de cáncer.
- **Fundación Impulsa:** promueve el acceso de los jóvenes a una formación de calidad que les permita alcanzar sus retos profesionales.
- **Fundación Lucha contra las infecciones:** se enfoca a la asistencia, investigación y docencia en el campo del VIH/sida y otras enfermedades infecciosas.
- **Fundación Save the Children:** dedicada al apoyo de niños y niñas en situación de vulnerabilidad.
- **Fundación Esclerosis Múltiple:** trabaja para detener el impacto de esta enfermedad en la vida de las personas con esclerosis múltiple y su entorno.
- **Asociación Española Contra el Cáncer (AECC):** trabaja para disminuir el impacto causado por esta enfermedad y mejorar la vida de las personas afectadas.
- **Fundación Girona Est:** tiene como objetivo promover y dar soporte a actividades culturales, deportivas, educativas, sociales y profesionales en uno de los barrios de Girona con más exclusión social y vulnerabilidad de los niños.
- **Coopera – Jóvenes para la Cooperación Internacional al Desarrollo:** impulsa proyectos de cooperación internacional y de educación a la ciudadanía así como proyectos sociales y de igualdad de género.

HIPRA destina hasta el 0,07% de su facturación a contribuciones sociales.

Subvenciones

Tal y como se informa en las cuentas anuales, el Grupo ha recibido subvenciones de explotación por importe de 328 miles de euros durante el ejercicio 2022

Cuestiones relativas al personal

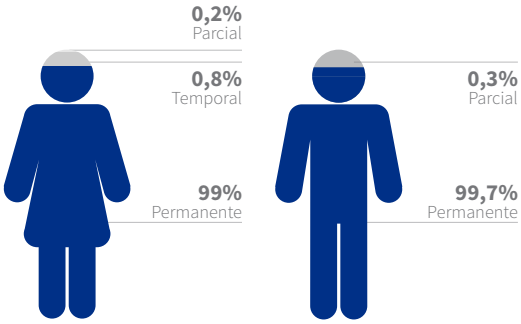
Empleo

El número medio de personas empleadas en HIPRA durante el ejercicio 2022 ha sido de **2.433** en comparación con los **2.283** del ejercicio 2021.

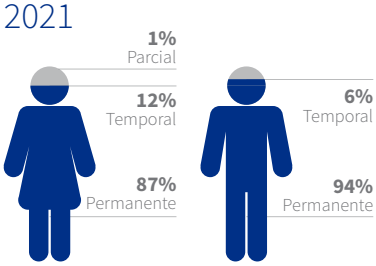
A 31 diciembre de 2022, el equipo humano de HIPRA es de 2.419 personas (2.309 personas en 2021), un 51% del total son hombres y un 49% mujeres (50% hombres y un 50% mujeres, en 2021).

Porcentaje del número de empleados por sexo y tipo de contrato (GRI 102-8, 405-1):

2022



2021



Nº empleados por país (GRI 102-8): (a 31 de diciembre)

PAÍS	2022	2021	PAÍS	2022	2021
ESPAÑA	**1.533**	1.479	FRANCE	**26**	24
ARGENTINA	**13**	13	GERMANY & AUSTRIA	**25**	21
BELGIUM	**27**	28	GREECE	**15**	12
BRAZIL	**145**	140	INDIA	**19**	15
CANADA	**10**	8	INDONESIA	**39**	34
CHINA	**52**	51	ITALY	**14**	13
COLOMBIA	**20**	17	JAPAN	**11**	10
DENMARK	**12**	13	MALASYA	**9**	9
MEXICO	**33**	32	SOUTH KOREA	**26**	24
MOROCCO	**2**	2	TAIWAN	**15**	12
PAKISTAN	**23**	18	THAILAND	**52**	50
PERU	**21**	21	TURKEY	**45**	43
PHILIPPINES	**54**	53	UKRAINE	**4**	3
POLAND	**23**	22	UK & IRELAND	**24**	24
PORTUGAL	**17**	17	URUGUAY	**3**	2
RUSSIA	**27**	26	USA	**5**	3
SLOVAK REP.	**8**	8	VIETNAM	**52**	50
SOUTH AFRICA	**14**	12			

Todos los empleados de HIPRA que prestan sus servicios en España se encuentran bajo el **Convenio Colectivo General de la Industria Química**. El resto de las filiales del Grupo se encuentran bajo convenios colectivos sectoriales o nacionales, y en caso de no existir, siguiendo la normativa laboral vigente en cada país.

Uno de los principales retos relacionados con Recursos Humanos es la **captación y retención del talento** necesario para poder llevar a cabo la estrategia del Grupo. En este sentido, en los últimos años se han diseñado políticas específicas para poder disponer del talento suficiente para afrontar con éxito, por un lado, la gran expansión internacional y por otro, la especialización altamente tecnológica que una empresa como HIPRA requiere.

HIPRA ha puesto en funcionamiento algunas **políticas** que permitan alcanzar los retos del Grupo. Algunas de ellas se detallan a continuación:

Política de selección de personal

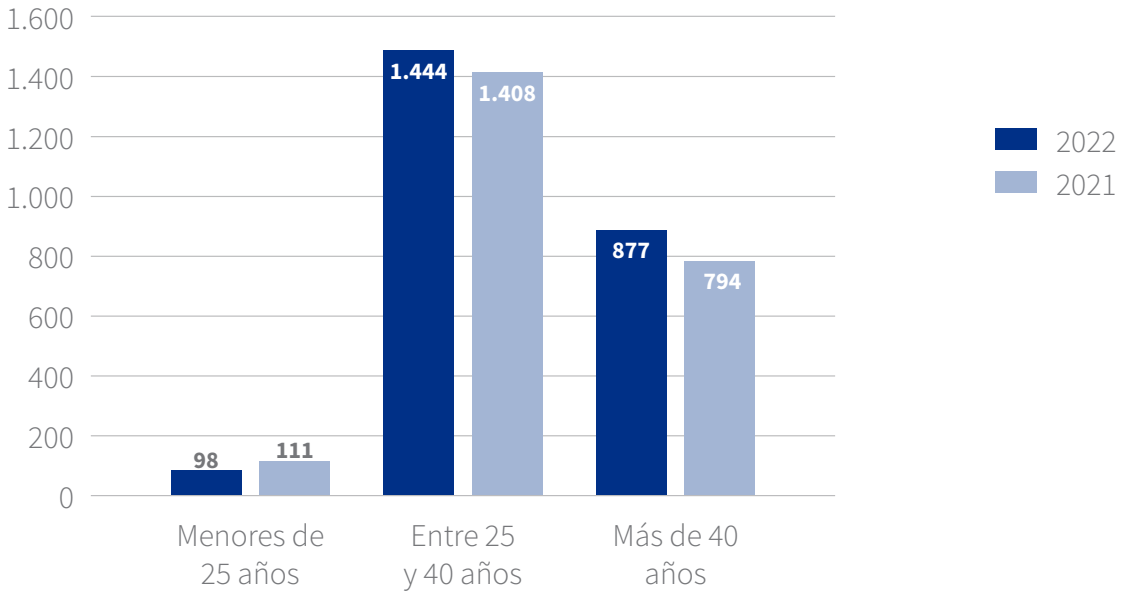
Existe una política de selección de personal con el objetivo de **estandarizar los procesos de reclutamiento, selección y contratación**. Esta política permite contratar de manera transparente y efectiva los candidatos idóneos para cada puesto de trabajo. Dos de sus principales objetivos se centran en **garantizar la igualdad de oportunidades y valorar la remuneración monetaria dependiendo del puesto de trabajo.**



HIPRA cumple el porcentaje establecido por la legislación española en la contratación de personas con discapacidad, mediante personal contratado directamente o mediante la contratación de centros especiales.

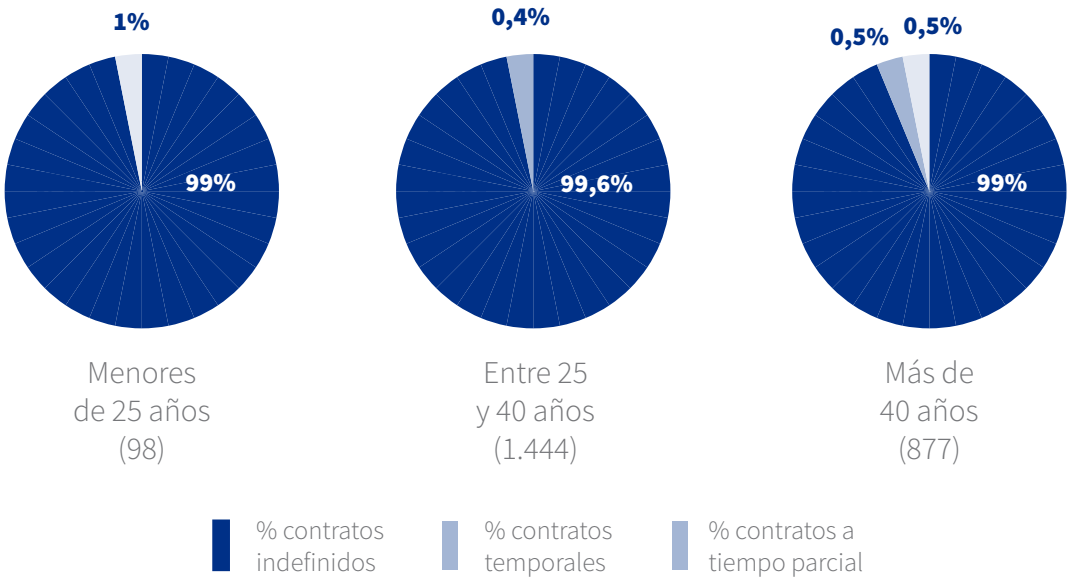
Se detallan a continuación algunos datos relacionados con el empleo, a 31 de diciembre de 2022:

N.º empleados por edad (GRI 102-8):

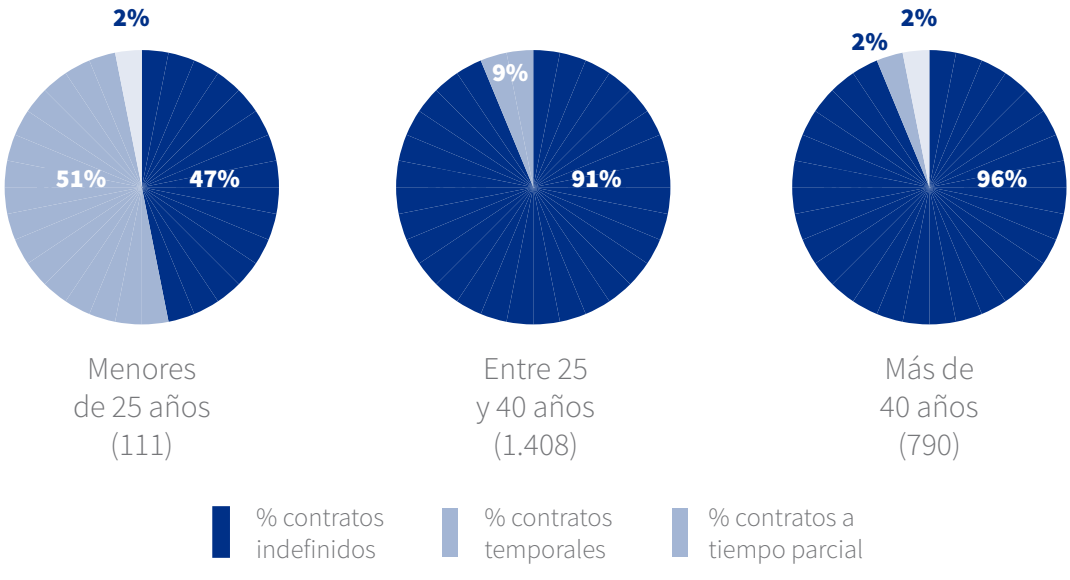


Porcentaje de modalidades de contrato por edad (GRI 102-8, 405-1):

2022



2021



Promedio de modalidades de contrato por sexo, por edad y clasificación profesional (GRI 102-8, 405-1):

2022

	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	42	56	707	737	473	404
Contratos indefinidos	97,6%	100%	100%	99,3%	99,4%	98,5%
Contratos temporales	2,4%	0%	0%	0,7%	0%	1%
Contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%	0%	0,6%	0,5%

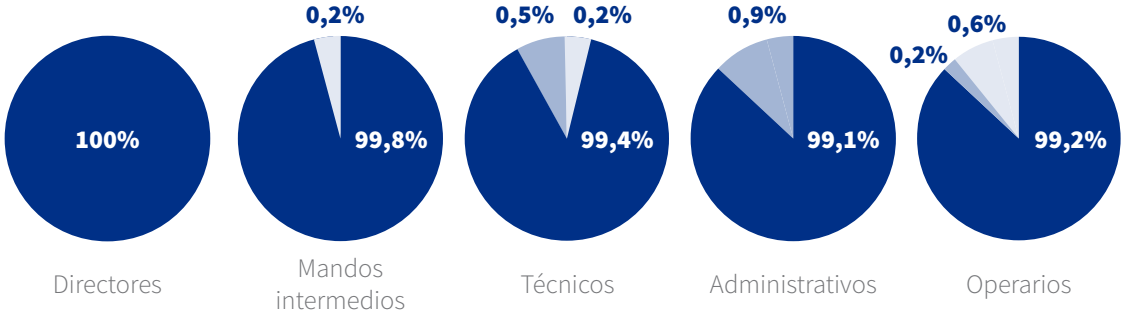
2021

	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	40	71	693	715	425	365
Contratos indefinidos	55%	42%	94%	88%	98%	94%
Contratos temporales	40%	58%	6%	12%	1%	4%
Contratos a tiempo parcial	5%	0%	0%	0%	1%	2%

Modalidades de contrato por categoría profesional: (GRI 405-1)

2022

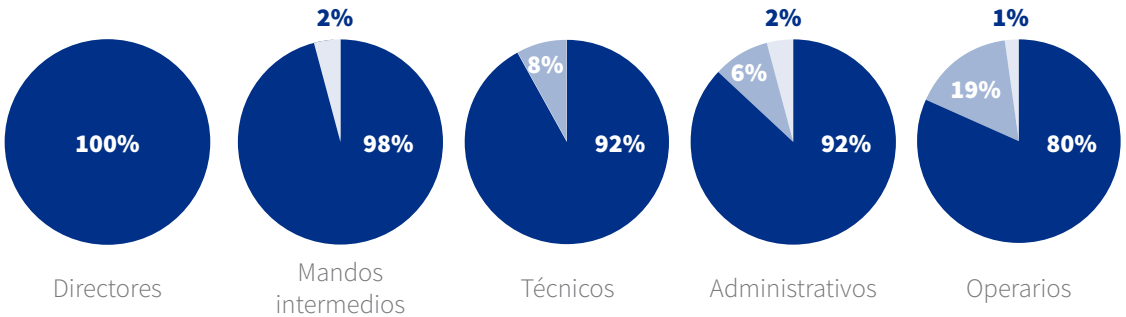
	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Nº total de contratos de trabajo	30	409	1.368	111	501

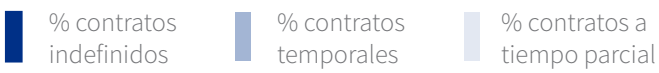




2021

	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Nº total de contratos de trabajo	31	389	1.283	125	481





	2022	2021
Nº despidos	35	58

	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2022						
Nº total de despidos	0	3	11	8	4	9
2021						
Nº total de despidos	1	1	17	13	19	7

	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
2022					
Nº total de despidos	0	5	11	3	16
2021					
Nº total de despidos	1	14	27	1	15

Políticas de conciliación familiar

HIPRA fomenta una cultura que vele por el equilibrio entre la vida personal y profesional, permitiendo a sus trabajadores y trabajadoras compaginar su desarrollo profesional con su vida familiar.

Por ello, HIPRA ofrece algunas facilidades como:



Flexoffice: para los puestos de trabajo que, por su naturaleza, pueden realizar sus funciones fuera del centro de trabajo habitual.



Flexibilidad horaria: flexibilidad horaria en la entrada y salida de la jornada laboral.



Fritime: los empleados de HIPRA con turno de tardes o turnos rotativos, la jornada de viernes por la tarde finalizará 2 horas antes. Estas 2 horas son remuneradas.

Todas estas facilidades se encuentran descritas en la **Política de conciliación familiar**.

Además, HIPRA vela por la desconexión digital de sus empleados una vez terminada la jornada laboral.

Beneficios sociales

Plan de pensiones: HIPRA tiene contratado un **Fondo de Pensiones colectivo** para todos los empleados que se encuentran activos con una antigüedad igual o superior a dos años. Las aportaciones realizadas para las empresas del Grupo en España en el 2022 y 2021 han sido de 638.221€* y 569.815€**, respectivamente.

Seguro accidentes: HIPRA dispone de una póliza de accidentes para todos sus empleados.

Adicionalmente, HIPRA pone a disposición de sus empleados la posibilidad de contratar **cheques guardería, seguros médicos y tarjetas para el pago de dietas**, con la finalidad de que puedan beneficiarse de estas ventajas fiscales.

En consonancia con las políticas corporativas de HIPRA, cada país ofrece sistemas de beneficios sociales. HIPRA sigue trabajando para ampliar la oferta disponible en cada región.

(*) Incluye información relativa a HIPRA, S.A., Laboratorios Hipra, S.A., Hipra Scientific, S.L.U. e Hipra Human Health, S.L.U.
(**) Incluye información relativa a Laboratorios Hipra, S.A. e Hipra Scientific, S.L.U.

Formación y Desarrollo profesional

La formación es una herramienta estratégica que tiene por objetivo aumentar la **productividad y competitividad empresarial a través del desarrollo profesional y personal de los empleados** de HIPRA.

HIPRA apuesta por la formación continua a lo largo de la vida laboral de los empleados. En función de las necesidades de cada área de la empresa se diseñan planes de formación corporativos y específicos para asegurar el desarrollo profesional y personal de los empleados, siguiendo el modelo de aprendizaje 70:20:10.

Se detallan a continuación el total de horas de formación llevadas a cabo en el Grupo HIPRA durante el ejercicio 2022, por categoría profesional:

Horas de formación	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
2022	193	6.868	23.282	1.551	3.451
2021	349	9.183	14.948	1.622	3.327

En HIPRA creemos que una formación adecuada proporciona las herramientas y habilidades para obtener un óptimo desarrollo. Por este motivo, HIPRA cuenta con varias herramientas de desarrollo de **talento**, entre ellas el **Performance Review**. Se trata de un proceso de revisión del desempeño que se centra en cómo desarrollar las habilidades y competencias de sus empleados.

Esta evaluación del desempeño tiene el objetivo de **reforzar la comunicación entre los empleados y sus responsables directos**, para dar y recibir feedback y apostar por el desarrollo profesional continuo.

En definitiva, podemos afirmar que la **Política de formación y desarrollo** de HIPRA está alineada con el propósito y valores de la Empresa, y permite dar respuesta a las necesidades formativas y de desarrollo de las distintas áreas, así como seguir creciendo y potenciado el talento.

Diversidad e igualdad

HIPRA tiene como objetivo asegurar la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** dentro la organización.

Ya en el año 2009, en que no existía obligatoriedad legal, HIPRA impulsó un proceso que culminó con la implementación del primer **Plan de Igualdad de Oportunidades**.

Después de varias revisiones, en el año 2020 la Empresa dio un paso más con el **IV Plan de Igualdad de Oportunidades**, elaborado por la **Comisión de Igualdad**, constituida como comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En este Plan se describen los principales puntos fuertes y los aspectos de mejora en relación a la igualdad de oportunidades. En base a ello, se planifican y priorizan las actuaciones en dicha materia. Este Plan se organiza en diez ámbitos de actuación.

1. **Cultura organizativa**, para fomentar la igualdad de oportunidades y que implique a todo el personal del Grupo HIPRA.
2. **Condiciones de trabajo,** a fin de fomentar la participación igualitaria en diferentes puestos de trabajo.
3. **Proceso de selección y contratación,** a fin de fomentar la igualdad de oportunidades en todos los procesos, así como promover una representación equilibrada de hombres y mujeres.
4. **Formación interna y continua,** a fin de fomentar la participación igualitaria de todos los puestos de trabajo, así como trabajar en sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades.
5. **Promoción y desarrollo profesional** en base a criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo.
6. **Retribución,** a fin de garantizar una política retributiva igualitaria en trabajos de igual valor.

7 **Tiempo de trabajo y corresponsabilidad,** a fin de favorecer la conciliación entre la vida profesional y la personal y familiar para incrementar el bienestar de la plantilla.

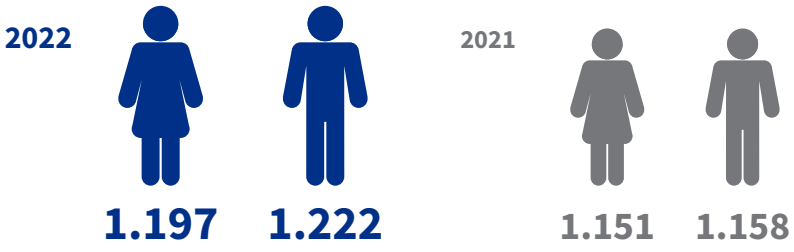
8 **Comunicación no sexista,** a fin de asegurar una comunicación interna y externa que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, evitando los estereotipos y utilizando un lenguaje no sexista.

9 **Salud Laboral,** a fin de evitar situaciones de riesgo en la salud de las personas trabajadoras e incorporar la perspectiva de género a la política de prevención de riesgos laborales para adaptarla a las necesidades de la plantilla.

10 **Prevención y actuación delante del acoso sexual y acoso por razón de sexo,** con el fin de asegurar que todos los trabajadores y trabajadoras tengan un entorno de trabajo seguro.

Se muestran a continuación algunos de los datos sobre empleo del Grupo HIPRA que a 31 de diciembre de 2022 ponen de manifiesto aspectos relacionados con la igualdad de género:

N.º empleados por sexo:



Salarios base brutos medios del Grupo y su evolución desagregados por sexo:

Salarios base brutos medios	Hombres	Mujeres
Salario bruto medio (€) Año 2022	33.192	29.730
Salario bruto medio (€) Año 2021	30.825	28.739

Salarios base brutos medios del Grupo por clasificación profesional desagregados por sexo:

2022

Salarios brutos medios (€)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Hombres	112.599	54.444	29.485	17.484	18.727
Mujeres	101.476	44.658	29.702	20.912	19.477
Brecha (1)	10%	18%	-1%	-16%	-4%

2021

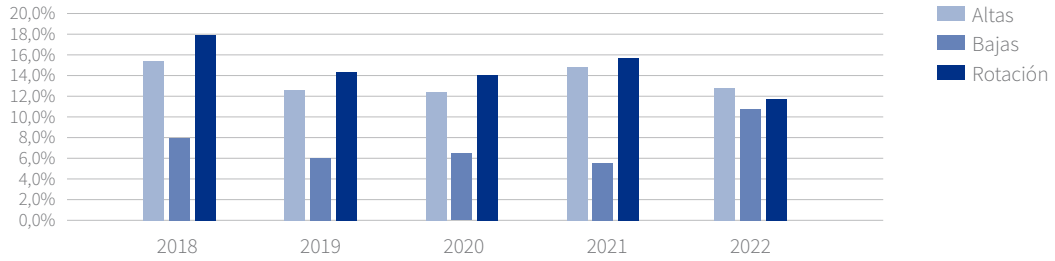
Salarios brutos medios (€)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Hombres	104.727	50.146	27.754	14.202	18.180
Mujeres	99.419	43.475	28.971	19.946	19.116
Brecha (1)	5%	13%	-4%	-40%	-5%

(1) La brecha salarial corresponde a la diferencia de los salarios brutos medios de los hombres menos los salarios brutos medios de las mujeres sobre los salarios brutos más altos.

La brecha salarial del 2022 respecto al 2021 en posiciones de Directores y Mandos Intermedios se ha visto afectada por el tipo de cambio. HIPRA continúa trabajando para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El Grupo analiza el porcentaje de rotación como indicador de la efectividad de las políticas implementadas para la retención del personal.

Porcentaje de rotación:



Las altas y bajas corresponden al resultado de dividir el total de altas o bajas entre la media de empleados del período. La rotación se ha calculado en base al resultado de dividir la suma de altas y bajas entre la media total de empleados del período.

La mejora del indicador en el año 2022 viene en gran medida determinada por el descenso de altas con respeto al año anterior.

Seguridad, salud y bienestar en el trabajo

Prevención Riesgos Laborales

La Seguridad de los trabajadores de HIPRA es un objetivo prioritario para la Dirección, así como una responsabilidad de todo el personal. Por ello, HIPRA dispone de una **Política de Prevención en Riesgos Laborales** donde manifiesta su compromiso con la seguridad laboral de las personas.

La Política en Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos Laborales vela por:

- **Consolidar la actividad preventiva** en todos los niveles y actuaciones de las empresas del Grupo.
- **Buscar la excelencia de los productos, procesos productivos, analíticos y logísticos,** haciendo especial hincapié en el diseño inicial, y evaluando los riesgos asociados a esta actividad.
- **Planificar inspecciones y mantenimientos regulares y sistemáticos de las instalaciones** para prevenir fallos, accidentes, emisiones o riesgos
- **Mejorar la formación y sensibilización en seguridad laboral** de todas las personas del Grupo, así como promover la comunicación y participación en la prevención de riesgos laborales de todos los grupos de interés.
- **Desarrollar actividades de formación e información**, dirigidas a promover un mayor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo y las medidas preventivas a adoptar.
- **Cumplir las exigencias de los requisitos legales aplicables a nuestras instalaciones y operaciones,** así como de otros requisitos en seguridad laboral voluntarios que HIPRA suscriba.
- **Establecer un sistema de prevención de riesgos y desarrollar planes preventivos y de actuación** dirigidos a la mejora continua de la prevención de riesgos laborales.
- **Fomentar la planificación de la prevención**, buscando la coherencia entre la técnica, las relaciones sociales, la organización y las condiciones de trabajo.

Gestión de la prevención de riesgos laborales

HIPRA dispone de un **Servicio de Prevención Mancomunado** (SPM) para la **gestión de la Prevención en materia de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología Aplicada** (PRL) de todas las empresas del Grupo (con el apoyo puntual externo de entidades acreditadas).

El SPM tiene carácter multidisciplinar y asume como especialidades preventivas:

La seguridad en el Trabajo	La Higiene Industrial	Ergonomía y Psicosociología Aplicada

La gestión de la especialidad de **Medicina en el Trabajo** está externalizada a un Servicio de Prevención Ajeno.

Asimismo, HIPRA se apoya en una **Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales** que colabora con el SPM en los ámbitos que se designen anualmente.

HIPRA dispone también de **Comités de Seguridad y Salud**, encargados de gestionar los aspectos de Prevención de Riesgos Laborales para todas las empresas del Grupo que por número de trabajadores así les corresponde, de acuerdo con lo establecido en los Artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Comités de Seguridad y Salud son una de las herramientas clave para garantizar el derecho y participación del personal en esta materia, estableciendo un foro estable y ordenado de diálogo que se reúne trimestralmente.

Todas las filiales del Grupo tienen designado un responsable de la gestión de seguridad y salud laboral, que debe aplicar los criterios establecidos por el Grupo, y velar por el cumpliento de la normativa legal vigente del país.

Gestión de riesgos

Se detallan a continuación los principales riesgos detectados:

Riesgo derivado de fallos en instalaciones y equipos.
Una de las prioridades de HIPRA es la seguridad intrínseca en sus instalaciones y equipos de trabajo, por lo que se realiza una planificación cuidadosa de inspecciones y mantenimientos regulares y sistemáticos para prevenir fallos, riesgos o posibles accidentes, todo ello liderado por el departamento de mantenimiento.

Riesgo Psicosocial.
HIPRA ha llevado a cabo este año una evaluación específica de riesgos psicosociales dirigida especialmente a la plantilla de Investigación y Desarrollo, definiendo planes de acción para reducir este tipo de riesgo.

Riesgo de sobresfuerzos y movimientos repetitivos.
HIPRA tienen como prioridad la mejora continua de los métodos de trabajo existentes, automatizando aquellas tareas más repetitivas, y dotando de medios técnicos que minimicen los posibles sobresfuerzos derivados de la manipulación manual de cargas.

Riesgo de accidentes como consecuencia de la falta de hábitos en seguridad.
HIPRA ha continuado con el plan de formación establecido en años anteriores, mediante sesiones teóricas y prácticas para promover los hábitos de seguridad en la plantilla.

Riesgo de accidentes de tráfico.
Se continúa con la política de sensibilización, a partir de formaciones al personal desarrolladas en colaboración con la autoridad de tráfico. Se promueve el uso compartido de vehículos entre el personal.

Se hace también una renovación continua de la flota de vehículos y se aplica un control de velocidad a la flota mediante GPS

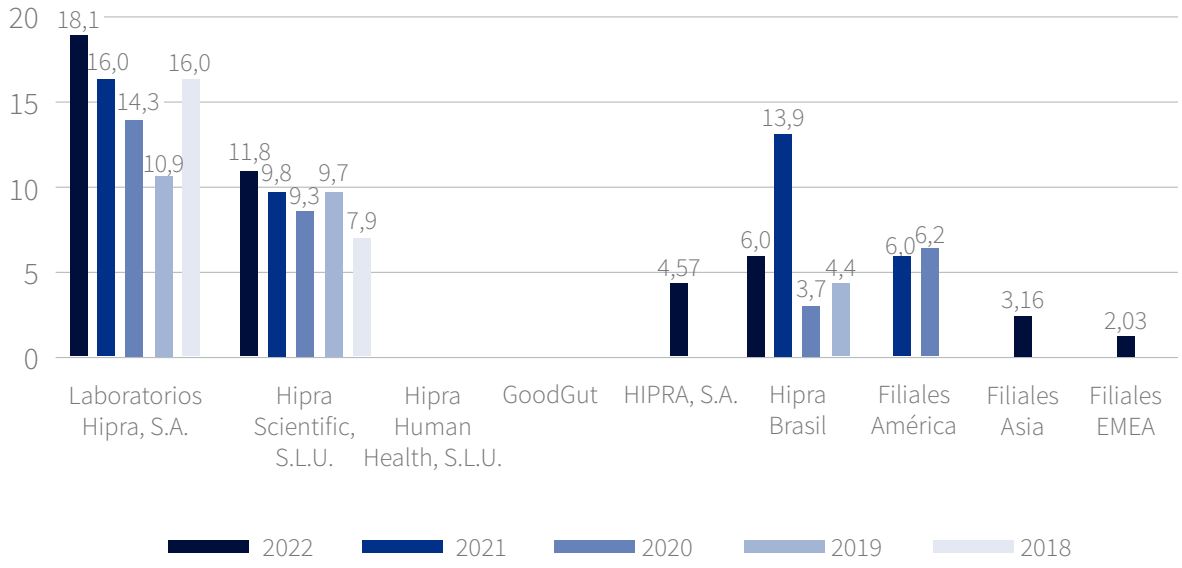
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Con la finalidad de analizar los resultados de las acciones implementadas se mantienen y analizan los siguientes indicadores de gestión:

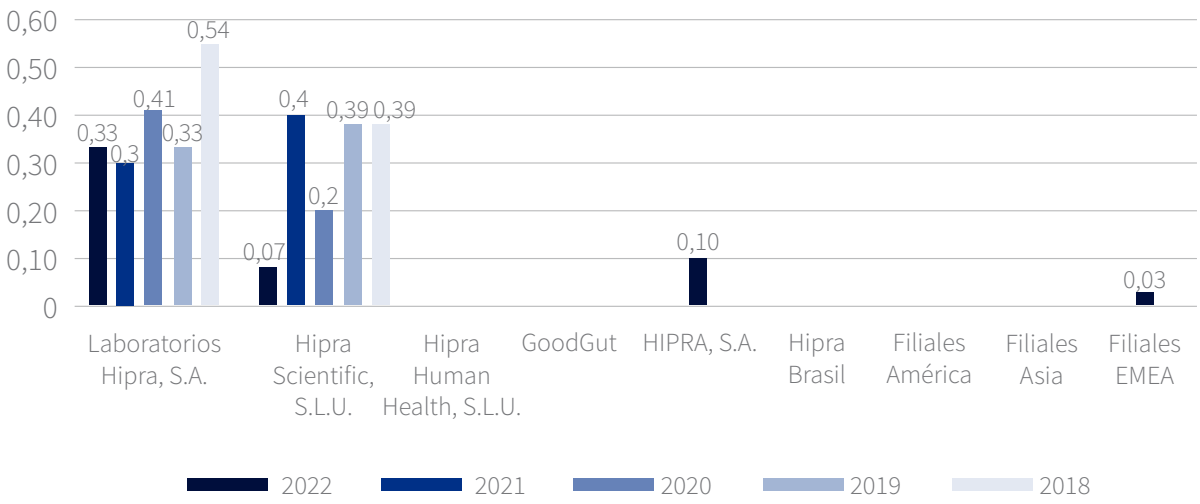
	2022(***)	2021(***)	2020(**)	2019(*)	2018 (*)
Nº bajas por accidente de trabajo totales	43	43	29	21	22
Horas de absentismo (días de baja por accidente de trabajo)	705	791	888	705	740

(*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A. / (**) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A., Hipra Scientific, S.L.U, Hipra Brasil i Filiales. / (***) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A., Hipra Scientific, S.L.U, Hipra Human Health, S.L.U., Hipra Brasil i Filiales y en el año 2022 adicionalmente HIPRA, S.A. y Goodgut S.L.

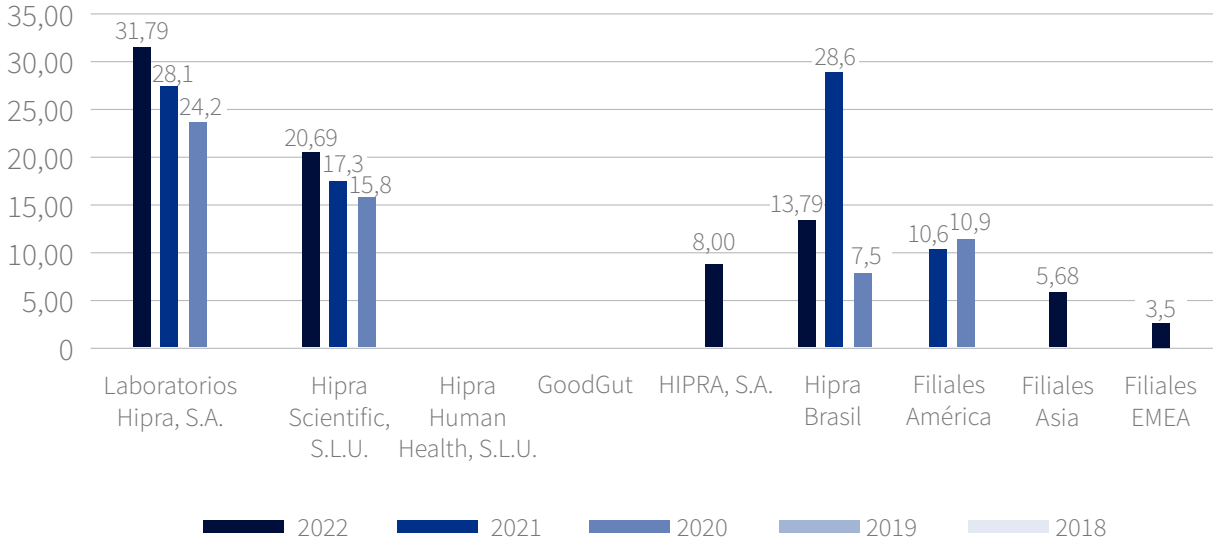
Índice de frecuencia. *Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada milión de horas trabajadas*



Índice de gravedad. *Nº total de días perdidos de trabajo por cada mil horas trabajadas*



Índice de incidencia. *Nº total de accidentes de trabajo por número de afiliados a la Seguridad Social*



Laboratorios Hipra, S.A. ha tenido dos enfermedades profesionales, una con baja y otra sin baja.

Hipra Scientific, S.L.U. no ha tenido ningua enfermedad profesional.

No ha habido accidentes graves ni mortales durante el 2022 en ninguna empresa del Grupo.

El número absoluto de accidentes con baja en HIPRA ha disminuido ligeramente.

Se valora de forma positiva la disminución de los días de baja en HIPRA, poniendo de manifiesto que los accidentes ocurridos en 2022 han sido de menor gravedad.

Comité Empresa

En diciembre del año 2018 quedó constituido el Comité de Empresa de Laboratorios Hipra, S.A. cuya función principal es la de representar y defender los intereses de todos los empleados.

Del mismo modo, en el año 2020 se constituyó el Comité de Empresa de Hipra Scientific S.L.U.

En el resto de las sociedades filiales del Grupo se aplica la normativa legal vigente en cada país.

Anexo I

Detalles de las filiales comerciales del Grupo HIPRA

DIVISIÓN SALUD ANIMAL

LABORATORIOS HIPRA, S.A., sociedad unipersonal. Amer (España)
Fabricación y comercialización de medicamentos

ANIMAL HEALTH (THAILAND) CO., LTD. Bangkok (Tailandia)
Comercialización de productos veterinarios

ARBUSET PRODUCTOS FARMACÉUTICOS E SANITÁRIOS DE USO ANIMAL, Lda. Lisboa *(Portugal)*
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA ARGENTINA S.A. Buenos Aires (Argentina)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA BENELUX, N.V. Gent (Bélgica)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA COLOMBIA S.A.S. Bogotá (Colombia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA DEUTSCHLAND, GmbH. Düsseldorf (Alemania)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA FRANCE, S.A.S. Sant Herblain (Francia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA HELLAS TRADE OF VETERINARY PRODUCTS, S.A. Nikea (Grecia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA INDIA PRIVATE LIMITED Pune (India)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA INDONESIA PT. Yakarta (Indonesia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA ITALIA, S.R.L. Brescia (Italia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA KOREA, Inc. Kyungki-do (Corea del Sur)
Comercialización de productos veterinarios

Anexo I

HIPRA MALAYSIA SDN BHD. Kuala Lumpur (Malaysia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA MÉXICO LABORATORIO VETERINARIO, S.A. de C.V. Jalisco (México)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA NORDIC, ApS. Kolding (Dinamarca)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA PERÚ, S.A.C. Lima (Perú)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA PHILIPPINES, INC. Muntinlupa City (Filipinas)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA POLSKA SP.z.o.o Varsovia (Polonia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA RUS, LLC. Moscú (Rusia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA SANTÉ ANIMALE CANADA INC. Ottawa (Canadá)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA SAÚDE ANIMAL Ltda. Porto Alegre (Brasil)
Producción y comercialización de productos veterinarios

HIPRA SLOVENSKO, S.R.O. Bratislava (Eslovaquia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA SOUTHERN AFRICA, (Pty) Ltd. Pretoria (Sudáfrica)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA TAIWAN LIMITED Taipei City (Taiwan)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA UK & IRELAND, Limited. Nottingham (Reino Unido)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA UKRAINA, LLC Kyiv (Ucrania)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA URUGUAY, S.A. Montevideo (Uruguay)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA VETERINIER MÜSTAHZARLARI TiC. Ltd. STi. Estambul (Turquía)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA VIETNAM COMPANY LIMITED. Ho Chi Minh (Vietnam)
Comercialización de productos veterinarios

DIVISIÓN SALUD HUMANA

HIPRA HUMAN HEALTH, S.L.U. Amer (España)
Comercialización de productos y servicios para salud humana

GOODGUT, S.L.U. Girona (España)
Salud Digestiva Humana

Anexo II

Detalles del resto de sociedades del Grupo HIPRA

ARBUSSET (THAILAND) CO., LTD. Bangkok (Tailandia)
Tenencia de registros sanitarios

ARBUSSET D'AMER, S.A.U. Amer (España)
Asesoramiento y gestión

COMERCIAL CENQUIRON BOLIVIA S.R.L. Santa Cruz de la Sierra (Bolivia)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA AMES, LLC. Raleigh (North Carolina) (EE.UU.)
Producción y comercialización de productos veterinarios

HIPRA AUSTRALIA PTY LTD. Sidney (Australia)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA BANGLADESH LIMITED Dhaka (Bangladesh)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA ANIMAL HEALTH (TAIZHOU) Co. Ltd. Taizhou (China)
Asesoramiento y gestión

HIPRA BIO-TECH CONSULTING (BEIJING) LIMITED Beijing (China)
Asesoramiento técnico

HIPRA BRASIL Ltda. Porto Alegre (Brasil)
Asesoramiento técnico

Anexo II

HIPRA CHILE, SPA. Santiago de Chile (Chile)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA ECUADOR, S.A. Cantón Ambato (Ecuador)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA ESPAÑA, S.A. Zaragoza (España)
Soporte a la actividad comercial

HIPRA JAPAN, GK. Tokyo (Japón)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA MAROC S.A.R.L.A.U. Rabat (Marruecos)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA NEW ZEALAND LIMITED. Auckland (Nueva Zelanda)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA PAKISTAN (PRIVATE) LIMITED. Punjab (Pakistan)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA PARAGUAY, S.R.L. Asunción (Paraguay)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA REPUBLICA DOMINICANA, S.R.L. Santo Domingo (República Dominicana)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA SCIENTIFIC, S.L.U. Amer (España)
Desarrollo de actividades de I+D

HIPRA SCIENTIFIC USA, LLC. Raleigh (North Carolina) (EE.UU.)
Desarrollo de actividades de I+D y registros sanitarios

HIPRA USA, LLC. Raleigh (North Carolina) (EE.UU.)
Comercialización de productos veterinario

HIPRA VENEZUELA, S.A. Caracas (Venezuela)
Tenencia de registros sanitarios

Anexo III

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del Informe	Asunto material en el Análisis de Materialidad
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	G4-3	3	SI
		G4-4	3	SI
		G4-5	3	SI
		G4-6	3	SI
		G4-8	3	SI
		G4-9	3	SI
		G4-1	3	SI
			3	SI
			3	SI
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	DMA	3	SI
Resultados de las políticas KPIs	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	DMA	3	SI
Riesgos a CP, MP y LP	Los 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.	G4-2	11	SI
		G4-SO3		NO
		G4-SO1		NO
		G4-HR4		NO
		G4-HR5		NO
		G4-HR6		NO

KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad *Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. • En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable	G4-32 a	9	SI
Cuestiones medioambientales	**Global Medio Ambiente**			
	1) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificacion abiental 2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	DMA	15	SI
		G4-14		NO
		G4-EC2		NO
		G4-EN32	16	SI
		G4-EN33		NO
	Contaminación			
	1) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan **gravemente** el medio ambiente 2) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contmaminación lumínica.	DMA	17	SI
		G4-EN19	17	SI
		G4-EN20	17	SI
		G4-EN21	17	SI

Cuestiones medioambientales	**Economía circular y prevención y gestión de residuos**			
	Economía circular	DMA	17	SI
		G4-EN2		NO
		G4-EN28		NO
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	DMA	18	SI
		G4-EN23	18	SI
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	DMA		NO
	Uso sostenible de los recursos			
	El consumo de agua y el subministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	G4-EN8	19	SI
		G4-EN9	19	SI
		G4-EN10	19	SI
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	DMA	21	NO
		G4-EN1	21	NO
		G4-EN2	21	NO
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	DMA	22	SI
		G4-EN3	22	SI
		G4-EN4	22	SI
		G4-EN5	22	SI
		G4-EN6	22	SI
		G4-EN7		NO
	Cambio climático			
	Los **elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generado**s como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	DMA	24	SI
		G4-EN15	24	SI
		G4-EN16	24	SI
		G4-EN17		SI
		G4-EN18		SI
		G4-EN19	24	SI
	Las medidas **adoptadas** para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;			SI
		G4-EC2		NO
	Las medidas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.		24	SI
		G4-EN19	24	SI
	Protección de la biodiversidad			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	DMA	16	NO
		G4-EN11	16	NO
		G4-EN13	16	NO
		G4-EN26	16	NO
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	G4-EN12	16	NO

Cuestiones sociales y relativas al personal	**Empleo**			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	DMA	34	SI
		G4-10	34	SI
		G4-LA12	34	SI
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	G4-10	37	SI
	Pomedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	G4-10	37	SI
		G4-LA12	37	SI
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	G4-LA1	40	SI
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	G4-LA13	45	SI
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media a la sociedad,	DMA	45	SI
		G4-LA13	45	SI
	La **remuneración media de los consejeros y directivos**, incluyendo la retribución variables, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción **desagregada por sexo,**	DMA		SI
		G4-51		SI
		G4-52		SI
		G4-54		SI
		G4-55		SI
	Implantación de **políticas de desconexión laboral,**	DMA	41	SI
	Empleados con discapacidad.	G4-LA12	35	SI
	Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo	DMA	34	SI
	Número de horas de absentismo	G4-LA6	34	SI
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	DMA	41	SI
	Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	DMA	47	SI
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	G4-LA6	50	SI
	Enfermedades de profesionales; desagregado por sexo	G4-LA7	50	SI
	Relaciones sociales			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	DMA	52	SI
		G4-HR4		NO
	Porcentaje de **empleados cubiertos por convenio colectivo** por país	G4-11		Si
	El **balance** de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	G4-LA5	52	SI

Cuestiones sociales y relativas al personal	**Formación**			
	Las **políticas implementadas** en el campo de la formación;	DMA	42	SI
	La **cantidad de horas** de formación por categorías profesionales	G4-LA9	42	SI
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	DMA	43	SI
	Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	DMA	43	SI
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		43	SI
	La **política** contra todo tipo de disciminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		43	SI
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	DMA	25	SI
		G4-56	25	SI
		G4-57,58		NO
		G4-HR1		NO
		G4-HR2		NO
		G4-HR7		NO
		G4-HR9		NO
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	G4-HR3	25	SI
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	G4-HR4	25	NO
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	DMA	25	SI
		G4-HR3	25	SI
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	G4-HR6		NO
	La ebolición efectiva del trabajo infantil	G4-HR5		NO

	Medidas adoptadas para **prevenir** la corrupción y el soborno	DMA	27	SI
		G4-56	27	SI
		G4-57,58	27	SI
		G4-SO3	27	NO
		G4-SO4	27	SI
		G4-SO5	27	SI
	Medidas para luchar contra blanqueo de capitales	G4-SO4	28	SI
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	G4-SO1	33	SI
Sociedad	**Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**			
	El **impacto** de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	DMA		NO
		G4-EV7		NO
		G4-EC8		NO
		G4-SO1		NO
	El **impacto** de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	G4-EC7		NO
		G4-HR8		NO
		G4-SO1		NO
		G4-SO2		NO
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	G4-26		SI
		G4-SO1		NO
	Las acciones de asociación o patrocinio	G4-15	33	SI
		G4-16		NO
	Subcontratación y proveedores			
	• La inclusión en la **política de compras** de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales • Consideración en las **relaciones con proveedores y subcontrastistas** de su responsabilidad social y ambiental	G4-12	29	SI
		DMA	29	SI
		G4-EN32	29	SI
		Antiguos 3 indicadores	29	SI
	Sistemas de **supervisión y auditorias** y resultado de las mismas	DMA	29	SI
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	DMA	29	SI
		G4-PR1	29	SI
	Sistema de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	DMA	29	SI
		G4-PR2	29	SI
	Información fiscal			
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	DMA	32	SI
	Subvenciones públicas recibidas	G4-EC4		NO

Formulación del estado de información no financiera por el órgano de administración

En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, los Administradores de HIPRA, S.A. han formulado el Estado de Información no financiera del Grupo HIPRA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2022.

Asimismo declaran firmado de su puño y letra el citado documento, mediante la suscripción del presente folio anexo al mismo, que se extiende en las páginas números 1 a la 62.

Amer, 28 de marzo de 2023

Sr. David Nogareda Estivill
Presidente

Sra. Mª del Mar Nogareda Estivill
Secretaria

Sr. Arnau Nogareda Estivill
Vocal

Sr. Carlos Montañés Estupiñá
Vocal

Sra. Èlia Torroella Busquets
Vocal

Sr. Alfredo Bru Tabernero
Vocal

Sr. Richard Rechter Leib
actuando en representación de Jethro Management Consulting, S.L
Vocal

Sr. David Nogareda Estivill
actuando en representación de Clau de Safir, S.L
Vocal

Sra. Mª del Mar Nogareda Estivill
actuando en representación de Clau de Robi, S.L
Vocal

Sr. Arnau Nogareda Estivill
actuando en representación de Clau d'Atzabeja, S.L
Vocal

Declaración de Verificación Independiente

DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

HIPRA, S.A. sita en Av. de la Selva, 135, 17170 Amer, Girona, España.

Objeto y Campo de Aplicación

DNV GL Business Assurance España S.L. (en adelante "DNV") ha recibido el encargo de HIPRA, S.A. para realizar una verificación limitada e independiente de su Informe Estado de Información No Financiera (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, conforme a lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, y aplicable a HIPRA, S.A. y sociedades dependientes que forman parte del Informe consolidado del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión Consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla:" Anexo I: Indicadores Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad" incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidades de la Dirección de HIPRA S.A. y de DNV.

La preparación del EINF 2022 así como el contenido de este, es responsabilidad de HIPRA S.A., así como todos los procesos necesarios para la elaboración de este. La responsabilidad de DNV es emitir una declaración independiente de verificación basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Los destinatarios de nuestra auditoría de verificación son los administradores y la dirección de HIPRA, S.A. y el contenido de este podrá ser utilizado exclusivamente por aquellos a quienes va dirigido en el marco de su publicación en el EINF 2022 de HIPRA, S.A.

La dirección de HIPRA S.A. ha suministrado la información utilizada por DNV para la realización de esta verificación. DNV no es responsable de la información contenida en el EINF y por ello DNV no será responsable si alguna de las informaciones o los datos proporcionados por HIPRA, S.A. y utilizados como base para esta verificación no fueran correctos o completos.

Criterios y Protocolo de Verificación.

El Criterio en base al cual se ha realizado la presente verificación es el conjunto de requisitos incluidos en la Ley 11/2018. Nuestra auditoría de verificación ha consistido en la aplicación de procesos de análisis, revisión por muestreo y entrevistas a personas relevantes de la organización (incluyendo la Dirección) en relación con el contenido del EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con personal de HIPRA S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión externa.
- Análisis de la adecuación de las políticas aplicadas a cuestiones no financieras, incluyendo los procesos de diligencia debida aplicados.
- Evaluación de la pertinencia de los indicadores no financieros utilizados en relación con las políticas definidas; adecuación de estos indicadores a marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia. El marco utilizado por HIPRA S.A. para el EINF 2022 son las normas GRI Estándares.

- Comprobación mediante pruebas de revisión en, en base a la selección de una muestra, de la información cualitativa y cuantitativa de los indicadores y sus fuentes de información incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información. Las pruebas se han definido para un nivel de aseguramiento limitado.

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.

Norma y nivel de aseguramiento

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de verificación con un nivel de aseguramiento limitado según los requisitos establecidos en la Norma UNE-EN ISO/IEC 17029 de "Evaluación de Conformidad. Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

DNV aplica sus propios estándares de gestión y políticas de cumplimiento para el control de calidad, de acuerdo con ISO/IEC 17021:2015 - Requisitos de evaluación de conformidad para organismos que brindan auditoría y certificación de sistemas de gestión y, en consecuencia, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados. sobre el cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Opinión modificada:

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los posibles efectos de la omisión de información descrita en el párrafo "Fundamento de la opinión modificada", en nuestra opinión no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que la información incluida en el EINF de HIPRA S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no haya sido preparada en todos los aspectos significativos de acuerdo con la Ley 11/2018, incluyendo la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas.

Fundamento de la opinión modificada:

EL EINF de HIPRA S.A. y sociedades dependientes no incluye la información referente a la remuneración media de los consejeros y directivos. Tampoco se incluyen los beneficios obtenidos y los impuestos pagados país por país, si bien esta información se halla disponible de forma agregada para el Grupo en las notas de las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre 2022

Lugar y fecha
Barcelona, 24 de marzo de 2023

Oficina de emisión
DNV GL Business Assurance España S.L.
Gran Vía de les Corts Catalanes 130-136, Pl. 9. 08038 - Barcelona, España

Ricardo Álvarez Muiña
SCPA Iberia - Operaciones

HIPRA

Building Immunity
for a Healthier World

Avda. la Selva, 135, 17170 Amer (Girona), Spain
Tel.: (+34) 972 43 06 60 · hipra@hipra.com · www.hipra.com