

HIPRA

Building Immunity
for a Healthier World

ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
2025



PERFIL DE LA COMPAÑÍA

Descripción del modelo de negocio	3
Estrategia de negocio y estructura	5
Gestión de riesgos	10

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

11

GO GREEN

Gestión ambiental	13
Economía circular	15
Gestión de los recursos hídricos	18
Mitigación y adaptación al cambio climático	20

GO PEOPLE

Personas y talento	25
Diversidad, equidad e inclusión	27
Fomento del talento	39
Trabajo seguro y saludable	41
Salud Global e Innovación responsable	47

GO ETHICAL

Ética, derechos humanos y cumplimiento normativo	49
Beneficios e impuestos	58

ANEXO I

Detalle de las filiales comerciales del Grupo HIPRA	63
---	----

ANEXO II

Detalle del resto de sociedades del Grupo HIPRA	67
---	----

ANEXO III

Tabla de contenidos	70
---------------------	----

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.

Descripción del modelo de negocio

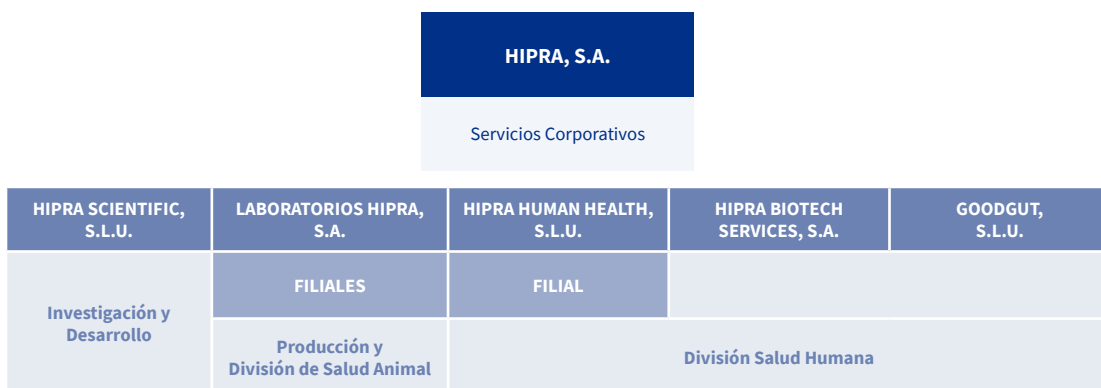
HIPRA es una empresa farmacéutica biotecnológica con más de 50 años de historia, especializada en la prevención para la salud animal y humana. Con una amplia gama de productos biológicos y un avanzado servicio de diagnóstico, HIPRA trabaja para ofrecer soluciones biotecnológicas que contribuyan a la mejora de la salud global. Con sede y principales capacidades de I+D y producción en Europa, la compañía apuesta por un modelo integrado que refuerza la autonomía estratégica en el ámbito de la salud, reduciendo dependencias externas y garantizando capacidad de respuesta ante retos sanitarios globales. Su lema, *Building immunity for a healthier world*, refleja su compromiso con la sociedad y es una visión compartida por todo su equipo humano, impulsado por los valores fundamentales de la compañía.



HIPRA realiza y monitoriza internamente todas las etapas de producción de sus productos biológicos, asegurando los más altos estándares de calidad. Sus instalaciones están equipadas con la última tecnología y cuentan con un equipo altamente cualificado. Gracias a este enfoque, **HIPRA se ha consolidado como la compañía que más vacunas biotecnológicas ha lanzado en los últimos 10 años**, con más de 20 nuevos desarrollos. Este control total de la cadena de valor le proporciona un *know-how* diferencial y la posiciona como un referente en la investigación, producción y comercialización de biológicos.

A nivel global, **HIPRA ocupa el quinto puesto en el ranking de la industria de vacunas para la salud animal**. Dentro de Europa, es un actor clave en el desarrollo de soluciones innovadoras para la prevención de enfermedades. Su compromiso con la investigación y la excelencia la sitúan a la vanguardia del sector en el continente.

La sede central de la Sociedad está ubicada en Amer, provincia de Girona (España), desde donde opera la sociedad dominante del Grupo HIPRA: HIPRA, S.A. 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; **Hipra Human Health, S.L.U.**, dedicada en exclusiva a la División de Salud Humana; e **Hipra Biotech Services, S.A.**, sociedad unipersonal, dedicada a la investigación y desarrollo experimental en biotecnología y fabricación para terceros; y **GoodGut, S.L.U.**, especializada en prevención de enfermedades digestivas en salud humana, está ubicada en Girona.

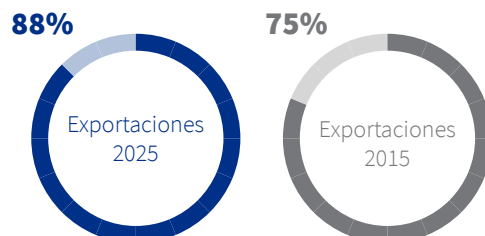


La División de Salud Animal de **HIPRA está firmemente establecida a nivel internacional** con presencia en más de 100 países. Cuenta con una red de **40 filiales comerciales propias** y con **6 centros de producción** ubicados estratégicamente en Europa (España) y América (Brasil).

El perímetro de consolidación incluye otras 23 sociedades sin actividad comercial (ver Anexo II).

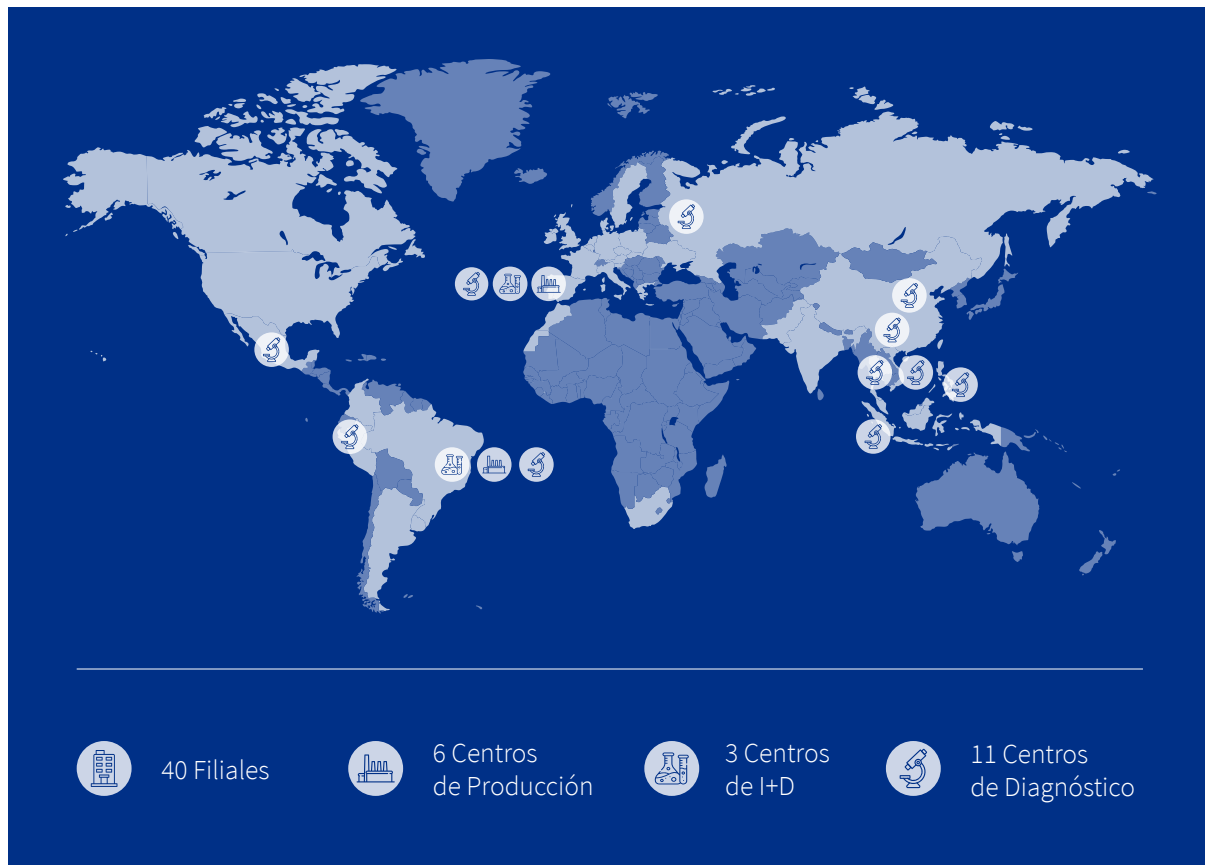


La **expansión internacional** se ha acelerado a lo largo de la última década. Así, en 2015 las exportaciones representaban el 75% del total de las ventas del Grupo, mientras que este porcentaje ha ascendido hasta el 88% a cierre de 2025.



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, Francia, Turquía, China, Polonia, Brasil, Reino Unido, Italia y Vietnam.

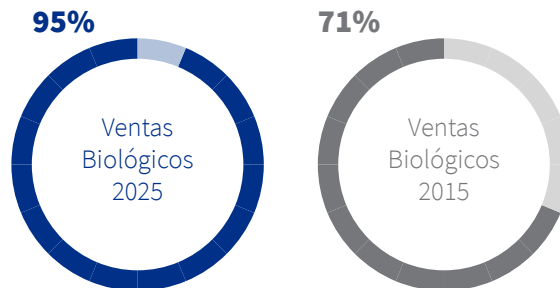
Presencia geográfica de HIPRA



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. 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 a cerca del 32% en 2025.

En HIPRA, las ventas en vacunas han pasado a representar del **71% de la facturación total en 2015 al 95% en 2025**.



HIPRA ha lanzado al mercado **más de 20 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 42% del total y el de animales de compañía un 58%. HIPRA ha estado históricamente enfocada al mercado de animales de producción (prácticamente el total de las ventas en 2025).

Mercado mundial de salud animal



En 2021 la compañía creó la **División de Salud Humana**, reafirmando su apuesta por la prevención y la **salud global**. Actualmente, la división cuenta con tres unidades estratégicas: la unidad de vacunas, la unidad de salud digestiva (GoodGut) y la unidad de desarrollo y fabricación de productos por contrato (HIPRA Biotech Services).

HIPRA destina cada año sobre el 15% de la facturación a actividades de I+D centradas en generar y aplicar los últimos avances científicos en el desarrollo de vacunas innovadoras.



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 y por M^a del Mar Nogareda Estivill como Vicepresidenta, y 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:

- Alfredo Bru Tabernero, Consejero independiente
- M^a Montserrat Montaner Picart, Consejera independiente
- Arnau Nogareda Estivill, Consejero
- David Nogareda Estivill, Presidente del Consejo y Consejero Delegado
- M^a del Mar Nogareda Estivill, Vicepresidenta del Consejo y Consejera
- Carles Pascual Sancho, Consejero independiente
- Clau d'Atzabeja, S.L., representada por Arnau Nogareda Estivill, Consejero
- Clau de Robi, S.L., representada por M^a del Mar Nogareda Estivill, Consejera
- Clau de Safir, S.L., representada por David Nogareda Estivill, Consejero
- Jethro Management Consulting, S.L., representada por Richard Rechter Leib, Consejero independiente

- Secretario no consejero: Alberto Palacios Viñado

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

Consejo de Administración

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 Ético.

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

- Política de Derechos Humanos.
- Política Global de Seguridad de la Información.
- Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión.
- Plan de Igualdad.
- Política Global de Salud, Seguridad y Bienestar.
- Política para la prevención, detección, abordaje, seguimiento y reparación de situaciones de acoso en el ámbito laboral.
- Protocolo de actuación para colectivos sensibles.
- Política de Medio Ambiente.
- Política Fiscal.
- Política de Compliance.
- Política de Gobierno de Datos.
- Políticas sobre Privacidad y Datos Personales.

La Estrategia de Sostenibilidad Corporativa 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.
- Compromiso con los proveedores, para alcanzar las sinergias oportunas.
- Compromiso con el bienestar animal, en todos los procesos que realizamos.

Consejo Directivo / Comités Ejecutivos

El Consejo Directivo y los Comités Ejecutivos son los órganos de dirección que supervisan la marcha ordinaria del negocio y la implementación de la estrategia acordada, en cada una de las divisiones de la empresa.

Composición del Consejo Directivo:

- Sergi Berthet Colominas - Managing Director Corporate
- Miquel Desoi Guitart - People & Organization Executive Director
- Carles Fàbrega Comas - Managing Director Human Health

Consejo Directivo / Comités Ejecutivos

- Josep Ferrés Corominas - Corporate QComply Executive Director
- Carlota Gómez De La Hoz - Corp. Affairs & Sustain. Exec. Director
- David Maldonado Gutiérrez - Finance Executive Director
- Arnau Nogareda Estivill - Executive Vice-President
- David Nogareda Estivill - Chief Executive Officer
- M^a del Mar Nogareda Estivill - Executive Vice-President
- Jordi Ruano Bou - Operations Executive Director Human Health
- Peter Saey - Managing Director Animal Health

Composición del Comité Ejecutivo Corporativo:

- Joan Amigó Oliva - PMO Senior Manager
- Sergi Berthet Colominas - Managing Director Corporate
- Sergi Bosch Serrano - Digital Health Director
- Miquel Desoi Guitart - People & Organization Executive Director
- Aroa Malaver López - Corporate QA Director
- David Maldonado Gutiérrez - Finance Executive Director
- Sheila Martín Martins - Legal & IP Executive Director
- Sergi Sanglas Llach - Procurement Director
- Marc Terrades Planadevall - Engineering & Services Director
- Sergi Valls Vilà - IT Director

Composición del Comité Ejecutivo Veterinaria:

- Sergi Berthet Colominas - Managing Director Corporate
- David Caballero Tomás - Global Business Director
- Jordi Colomer Morales - Manufacturing Director Animal Health
- Miquel Desoi Guitart - People & Organization Executive Director
- Carlota Gómez de la Hoz - Corp. Affairs & Sustain. Exec. Director
- David Maldonado Gutiérrez - Finance Executive Director
- Xavier de Paz Solanes - Marketing Director Animal Health
- Peter Saey - Managing Director Animal Health
- Marta Sitjà Arnau - R&D Director Animal Health
- Raül Soler Santafé - Operations Director Animal Health
- Mireia Torres Mir - Regulatory Affairs Director Animal Health

Composición del Comité Ejecutivo Humana:

- Sergi Berthet Colominas - Managing Director Corporate
- Miquel Desoi Guitart - People & Organization Executive Director
- Laura Ferrer Soler - R&D Director Human Health
- Marta Figa Bosch - Project Director Human Health
- Toni Lloret Parellada - Vaccines Director Human Health
- Teresa Prat Cabañas - Regulatory & Clinical Director Human Health
- Jordi Ruano Bou - Operations Executive Director Human Health
- Mariona Serra Pagès - Director GoodGut
- Eduard Viladesau Franquesa - Managing Director HIPRA Biotech Services

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 actualiza de forma anual.

En este marco, HIPRA lleva a cabo asimismo un análisis específico de los riesgos penales, con el objetivo de identificar aquellas conductas que pudieran generar responsabilidad penal para la organización, así como de definir y aplicar las medidas de control y mitigación correspondientes, en línea con su modelo de cumplimiento normativo. HIPRA, a través de sus normas y procedimientos de gestión de riesgos, **pretende desarrollar un ambiente de control estricto y constructivo en el que todas las personas de la compañía entiendan y cumplan sus funciones y obligaciones.**

La gestión de riesgos implica identificar, clasificar y priorizar de forma continua los riesgos, controlarlos internamente y aplicar medidas y actividades de reducción y adaptación.

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.



Estrategia de Sostenibilidad Corporativa

En 2025 HIPRA ha consolidado su compromiso con el desarrollo sostenible mediante la implementación de su **Estrategia de Sostenibilidad Corporativa (ESC)**, diseñada según los criterios **ambiental, social y de gobernanza** y, alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La ESC actúa como una hoja de ruta para la elaboración y ejecución del **Plan de Sostenibilidad Corporativa**, integrando el propósito, los valores y la estrategia empresarial de HIPRA, así como el cumplimiento de la normativa vigente, incluyendo los nuevos requerimientos derivados de la **Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**. Con el lema de **GO SUSTAINABLE**, la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa de HIPRA se articula a partir de los ejes: **GO GREEN, GO PEOPLE y GO ETHICAL**. Todo ello con un enfoque común: **ONE HEALTH**.

One Health es una **estrategia mundial** para fomentar la comunicación y la colaboración interdisciplinar para el **cuidado de la salud de las personas, los animales y el medioambiente**, dado que todas están relacionadas. En este sentido, HIPRA combina conocimientos y capacidades para encontrar soluciones para la salud animal y también para la salud humana, y por lo tanto se sitúa en una **posición única para comprender y prevenir enfermedades zoonóticas** como la COVID-19.

Foco áreas (de la ESC)

GO GREEN	GO PEOPLE	GO ETHICAL
Mitigación y adaptación al cambio climático	Fomento del talento	Gestión ambiental y social
Gestión de recursos hídricos	Diversidad, equidad e inclusión	Cumplimiento normativo
Economía circular	Trabajo seguro y saludable	Ética y transparencia
	Innovación responsable	Cadena de suministro
	Salud Global	

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.



Durante el 2025 HIPRA ha continuado con los mismos aspectos materiales a la espera del resultado del análisis de doble materialidad que se está llevando a cabo y que determinará la nueva matriz.

Gestión Ambiental

En este ámbito se trabajan los aspectos de **eficiencia energética y huella hídrica operativa**, así como el **fomento de la economía circular y el ahorro en el uso de recursos**, aspectos claves para la compañía.

Dentro de este ámbito, el tema más relevante en la agenda internacional actual y para HIPRA es la **lucha contra el cambio climático**.

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 el 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, y, 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, por lo que, 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, como son:

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

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 pudiera derivar de su actividad.

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.

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.

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

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.



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

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

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 2025** cabe destacar:



1. Realización de auditorías energéticas en los principales centros productivos.



2. Diseño de un Plan de Descarbonización Corporativo.



3. Cálculo del Ciclo de Vida de productos estratégicos de HIPRA.



4. Redacción de un procedimiento para la evaluación ESG de la cadena de suministros.



Como **proyectos previstos para 2026** cabe destacar:

1. Actualización de la **estrategia ESC i del Plan de Sostenibilidad Corporativa de HIPRA**.
2. Adhesión a la iniciativa **Science Based Targets (SBTi)**.
3. Implementación de un **Plan de Descarbonización Corporativo**.
4. Implementación de un **Plan de Desplazamiento de empresa**.
5. **Análisis de mejoras en Ecodiseño** tanto a nivel de I+D como a nivel de envase secundario y terciario.
6. Integración de **indicadores ESG en el sistema de Gestión Corporativa**.
7. Ampliación de la **Evaluación de Riesgos de Proveedores** e implantación del proyecto de **Evaluación ESG de la Cadena de Suministro**.

Gestión residuos

Residuos por tipo y método de eliminación

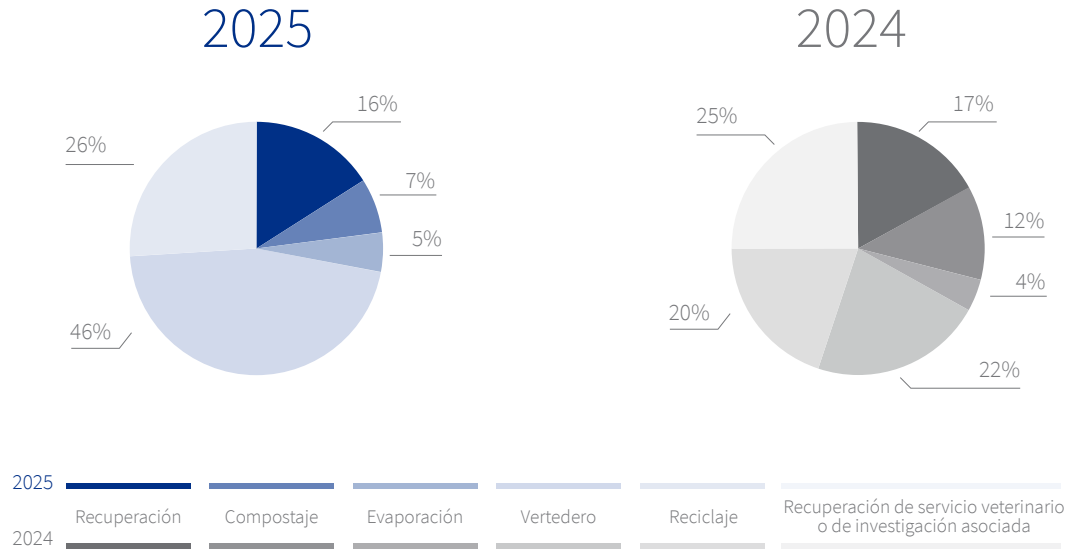
La cantidad de residuos generados está condicionada por el nivel de demanda y tipología de productos fabricados. La gestión, tratamiento y destino de cada uno de ellos depende de sus características, así como de los tratamientos actuales existentes de los gestores de residuos. Todos los residuos generados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

En 2025 se generaron 2.446 toneladas de residuos (2.327 toneladas definitivas del 2024), de los cuales sólo el 12,0% son considerados residuos peligrosos (288 toneladas) en comparación con el 19,0% del año 2024 (442 toneladas), siendo el desglose por tipología:

Tipología de residuos		Total
Peligrosos	Envases contaminante y aerosoles	70
	RAEE y equipos con sustancias reguladas	0
	Residuos de aceites, hidrocarburos y absorbentes	87
	Residuos de baterías, pilas y neumáticos	0
	Residuos químicos peligrosos (inorgánicos y orgánicos)	51
	Residuos sanitarios y biosanitarios	80
Total Peligrosos		288
No Peligrosos	Banales/Domésticos/Resto	431
	Orgánicos y Biodegradables	582
	RAEE y material electrónico/tecnológico no peligroso	1
	Residuos industriales no peligrosos	663
	Residuos metálicos	18
	Residuos valorizables	464
Total No Peligrosos		2.158
TOTAL		2.446



Residuos generados en la totalidad de los centros productivos del Grupo en Amer y Aiguaviva¹



¹ Fuente: Sistema Documental de Residuos (SDR) de la Agència de Residus de Catalunya.

Se realizan esfuerzos constantes para la minimización en origen y la correcta gestión de los residuos generados, mediante acciones que se focalizan en:

<p>Sensibilización y formación al personal para garantizar la segregación adecuada en origen.</p> <hr/> <p>Mejorar la segregación correcta y reciclaje de los residuos en origen.</p> <hr/> <p>Reducir la generación de residuos peligrosos.</p>	<p>Reducir la generación del residuo plástico en procesos y embalajes.</p> <hr/> <p>Estudiar alternativas para el tratamiento de residuos, a fin de reducir el porcentaje de residuos gestionados vía vertedero.</p> <hr/> <p>Fomentar las alternativas de gestión de residuos, priorizando soluciones de economía circular.</p>
--	--

Gestión de los recursos hídricos

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 zoonosanitarios.
- **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.
- **Font Picant i Rieral (C5):** Gestión de recursos hídricos y arrendamiento de instalaciones.
- **CIM La Selva (C6):** centro de fabricación de medicamentos de uso en humanos; operaciones de almacenamiento y expedición.
- **Campus HIPRA (C7):** fabricación de dispositivos de vacunación e I+D.
- **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 II.

Interacción con el agua

La gestión de los recursos hídricos es un aspecto clave para HIPRA en su gestión de los riesgos e impactos. **El uso eficiente de los recursos hídricos, su aprovechamiento y su reutilización son parte de la contribución de HIPRA** a garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua.

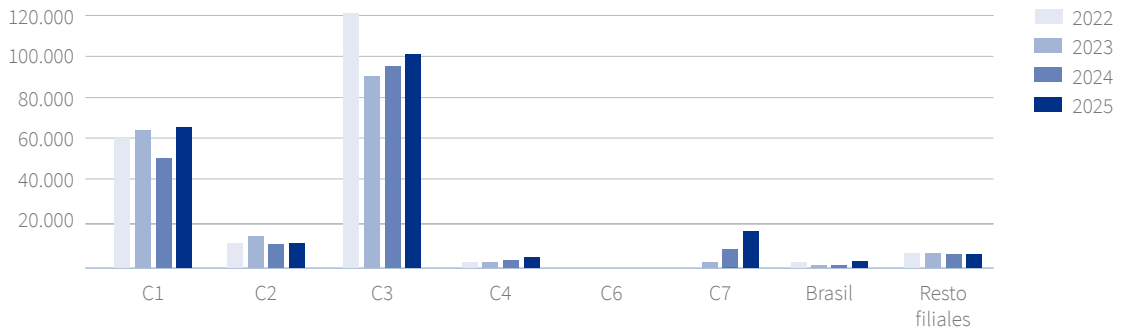
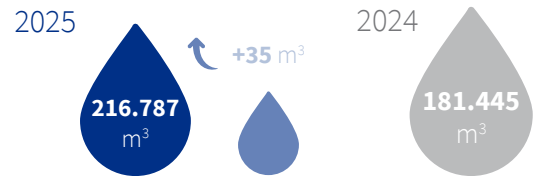
HIPRA realiza una cuidada gestión de los diferentes aspectos ambientales como la gestión de residuos y aguas residuales. **Las instalaciones de Amer y Aiguaviva disponen de estaciones depuradoras** de aguas residuales y todos los centros productivos cuentan con sistemas que garantizan que la calidad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





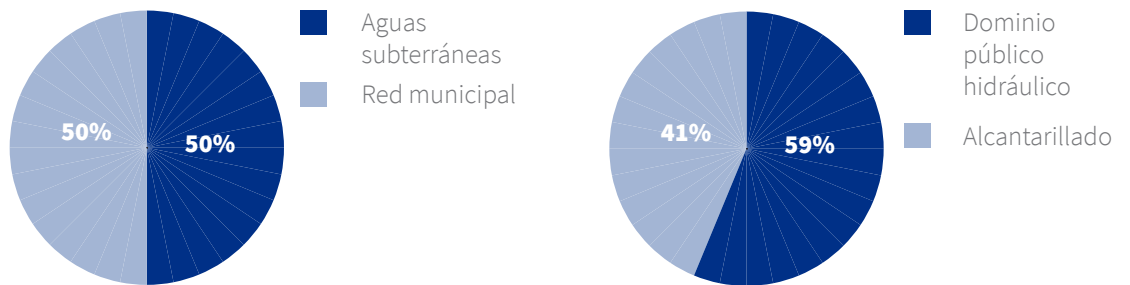
HIPRA ha llevado a cabo grandes inversiones orientadas a reducir el consumo de agua, mediante procesos de minimización, optimización, monitorización y reutilización de efluentes y condensados, así como la gestión sostenible de los acuíferos, aumentando la diversificación de extracción de estos recursos para reducir la presión sobre éstos.

El consumo total de agua en el 2025 asciende a los 216.787 m³ (181.445 m³, en el 2024). Este valor incluye tanto el consumo realizado en Amer y Aiguaviva como en las distintas filiales del Grupo.



Del total de suministro de agua de HIPRA, en Amer y Aiguaviva, la mitad procede de captaciones propias de aguas subterráneas (101.986 m³) y la otra mitad de suministro de red municipal (104.479 m³).

El 59% del agua residual debidamente tratada es vertida a cauce público (121.077 m³). El 41% restante es vertido al alcantarillado público (85.388 m³). El volumen de vertido se estima en base al consumo de entrada y en función del tratamiento disponible en cada centro. Actualmente, no existe medición directa que permita cuantificar con exactitud el volumen de agua vertida.



En HIPRA, durante el 2025 no se ha producido ningún incidente significativo que pudiera haber afectado a la calidad del agua vertida.



Mitigación y adaptación al cambio climático

Consumo de materias primas

El consumo de las principales materias primas en los centros de Amer y Aiguaviva para el año 2025 quedan expresadas en la siguiente tabla:

	Toneladas	L	Unidades
Aceites y grasas vegetales y animales	377	-	-
Alimentos preparados para animales	243	-	-
Artículos de papel y cartón (en miles de unidades)	-	-	102.780
Cristal y productos de vidrio	-	-	33.771.313
Ganado y aves de corral	-	-	222.417
Jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; perfumes y productos de cosmética	40	-	-
Productos de molinería, almidones y productos amiláceos	8	-	-
Productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en formas primarias y otros	186	3.197	-
Productos y especialidades farmacéuticas	84	101.178	-
Sal y cloruro de sodio puro; agua marina	45	-	-
TOTAL	983	104.375	34.096.510

El consumo en el año 2024 fue:

	Toneladas	L	Unidades
Aceites y grasas vegetales y animales	374	-	-
Alimentos preparados para animales	280	-	-
Artículos de papel y cartón (en miles de unidades)	-	-	55.798
Cristal y productos de vidrio	-	-	29.830.000
Ganado y aves de corral	-	-	285.462
Jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; perfumes y productos de cosmética	-	-	-
Productos de molinería, almidones y productos amiláceos	10	-	-
Productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en formas primarias y otros	220	3.171	-
Productos y especialidades farmacéuticas	118	165.863	-
Sal y cloruro de sodio puro; agua marina	133	-	-
TOTAL	1.135	169.034	30.171.260

Fuente: Declaración Anual de Residuos Industriales.

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

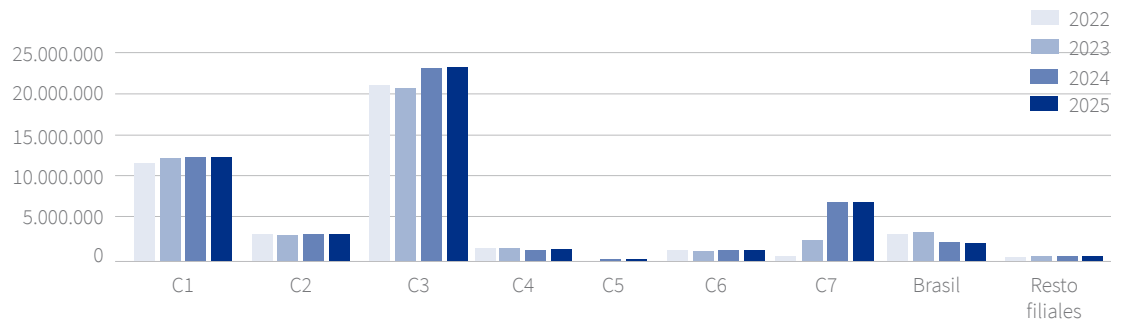
Las materias primas y materiales utilizados cumplen con la normativa Farmacopea y GMP.

Consumo de energía

El **consumo de electricidad** de red en los centros de Amer y Aiguaviva durante el año 2025 ha sido de 50.095.700 kWh.

HIPRA opta por el uso de energías respetuosas con el medio ambiente y enfoca su política hacia la eficiencia energética y la autogeneración de energía de fuentes renovables. En este sentido, en 2025, y gracias a las placas fotovoltaicas instaladas en Amer y Aiguaviva, HIPRA ha producido un total de 2.735.965 kWh (2.850.000 kWh en 2024) para autoconsumo.

El consumo eléctrico total ha crecido un 15,5% (53.226.280 kWh en 2025 frente a los 49.177.133 kWh del 2024) debido al incremento de actividad en nuestras instalaciones de Aiguaviva.

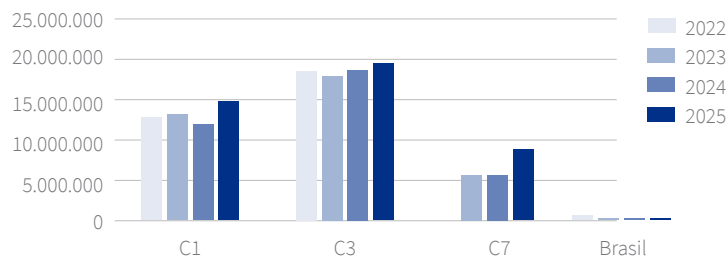




Consumo de gas natural

HIPRA potencia el uso de gas natural frente al de gasóleo. El consumo total durante el 2025 ha sido de 34.321.428 kWh frente a los 30.568.054 kWh del 2024, lo que representa un incremento del 12,3% debido al incremento de actividad durante el 2025.

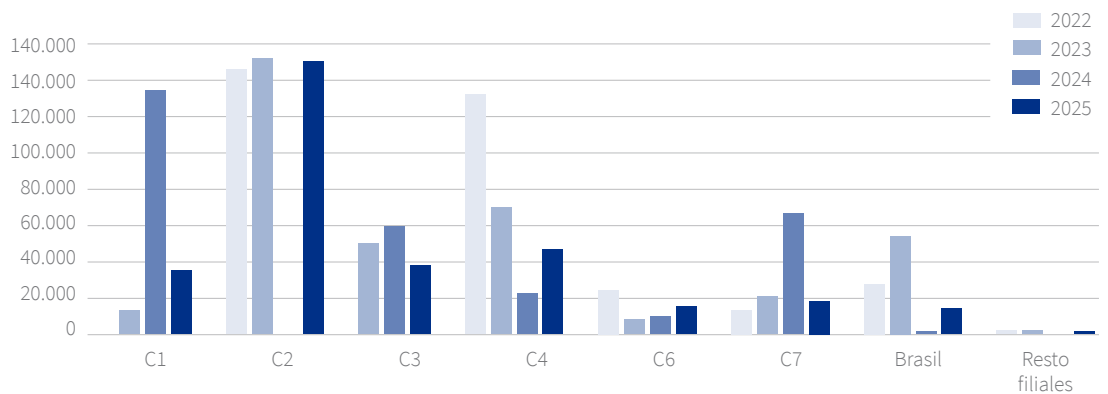
Consumo anual GNL por centros (kWh)



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 2025 fue de 316.953 litros en comparación con los 291.418 del año 2024.

Consumo anual gasóleo por centros (L)





Cambio climático y Emisiones

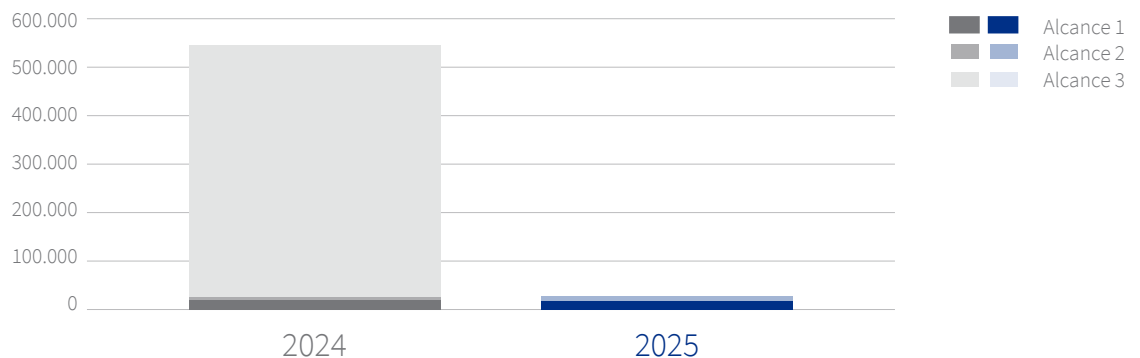
HIPRA está fuertemente comprometida con el cambio climático y con la reducción de emisiones y gases invernadero.

Durante los años 2024 y 2025 se han realizado mejoras en el sistema de cálculo de la huella de carbono, incluyendo la mayoría de las categorías del alcance 3 que se han empezado a trabajar: materiales, suministro energético, transporte (upstream y downstream), residuos, viajes y transporte.

Para el desarrollo y cálculo de su Inventario corporativo de GEI se usa un software de contabilidad de carbono diseñado para consultorías de sostenibilidad. Este software ayuda a la organización a calcular, actualizar y reducir la huella de carbono de la empresa a nivel corporativo e internacional.

La solución permite el acceso a las mejores bases de datos del mercado en factores de emisión (Ecoinvent, IPPCC, GOV UK, IEA, WRAP, GLEC...), asegurando el cumplimiento y la auditabilidad de los procesos de contabilidad de carbono, proporcionando información fiable y asegurando el cumplimiento y la auditabilidad de los procesos de contabilidad de carbono.

El inventario de carbono de HIPRA se basa en el cumplimiento de los principales estándares internacionales de contabilidad de carbono: **GHG Protocol**.



El resultado de este inventario de GEI de HIPRA, es un inventario más completo y robusto, que nos ha permitido incorporar más datos relativos al alcance 3, así como también datos relativos a nuestras filiales comerciales. El año 2024 se cerró con el número definitivo de 555,344 toneladas de CO₂eq en comparación con el reportado en EINF de 2024 que fue de 124,220 toneladas de CO₂eq. La diferencia se debe a la incorporación de nuevos datos del alcance 3, especialmente relacionados con el transporte. Es por este motivo que en el informe de este año solo se reportarán los alcances 1 y 2 que son los que se encuentran completamente cerrados a la confección de este informe.

El Alcance 1 del año 2025 tiene en consideración el impacto generado por fuentes fijas (consumo de electricidad, GNL y gasóleo), fuentes móviles (vehículos) y refrigerantes procedentes de todos nuestros centros productivos, así como de nuestras filiales comerciales: 16.099 toneladas de CO₂eq (15.530 CO₂eq en 2024).



El Alcance 2 es de 9.451 toneladas de CO₂eq (8.301 CO₂eq en 2024).

El resultado del Alcance 3 del año 2024 fue de 531.514 toneladas de CO₂eq).

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 818 toneladas de residuos en 2025.

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** | **Plan de Descarbonización 2026-2030.** Marcar objetivos, plantear acciones y ejecución de las acciones planteadas. Aprobación en enero 2026.
- 2** | **Plan de Desplazamiento (movilidad sostenible).** Redactado y aprobado en 2025 y aplicándose.
- 3** | Verificación interna del **inventario de GEI corporativo.**
- 4** | Fomento del uso de **energías renovables.**
- 5** | Mejora de la **eficiencia energética** de las instalaciones.
- 6** | Promoción de una **cultura de eficiencia energética** entre el personal.
- 7** | Adhesión a la **iniciativa SBTi** (*Science Based Target Initiative*) en 2026.



Personas y talento

En este ámbito se analiza el impacto de la actividad de HIPRA en las personas, en colectivos clave —como los profesionales sanitarios y veterinarios, prescriptores o no— como en la comunidad en general.

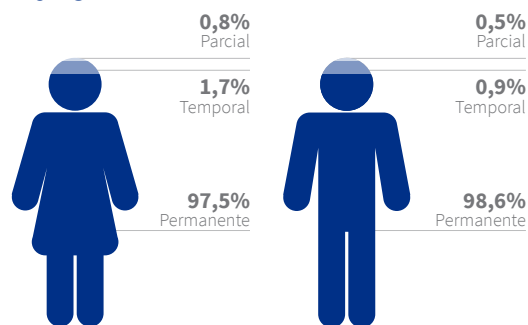
HIPRA promueve un entorno de trabajo basado en relaciones laborales legítimas y saludables, que favorece el desarrollo profesional y personal de su equipo y contribuye a su bienestar.

Durante el ejercicio 2025, el número medio de personas empleadas en HIPRA ha sido de **2.782**, frente a las **2.611** registradas en el ejercicio 2024.

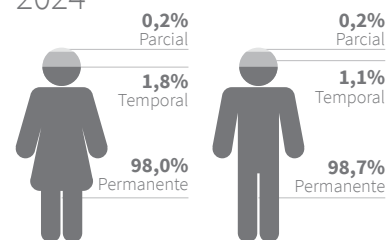
A 31 de diciembre de 2025, el equipo humano de HIPRA estaba compuesto por **2.757** personas (2.601 personas en 2024). En cuanto a la distribución por género, en 2025 se ha mantenido una composición equilibrada, con un **51% de mujeres y un 49% de hombres**.

Porcentaje del número de personas empleadas por sexo y tipo de contrato

2025

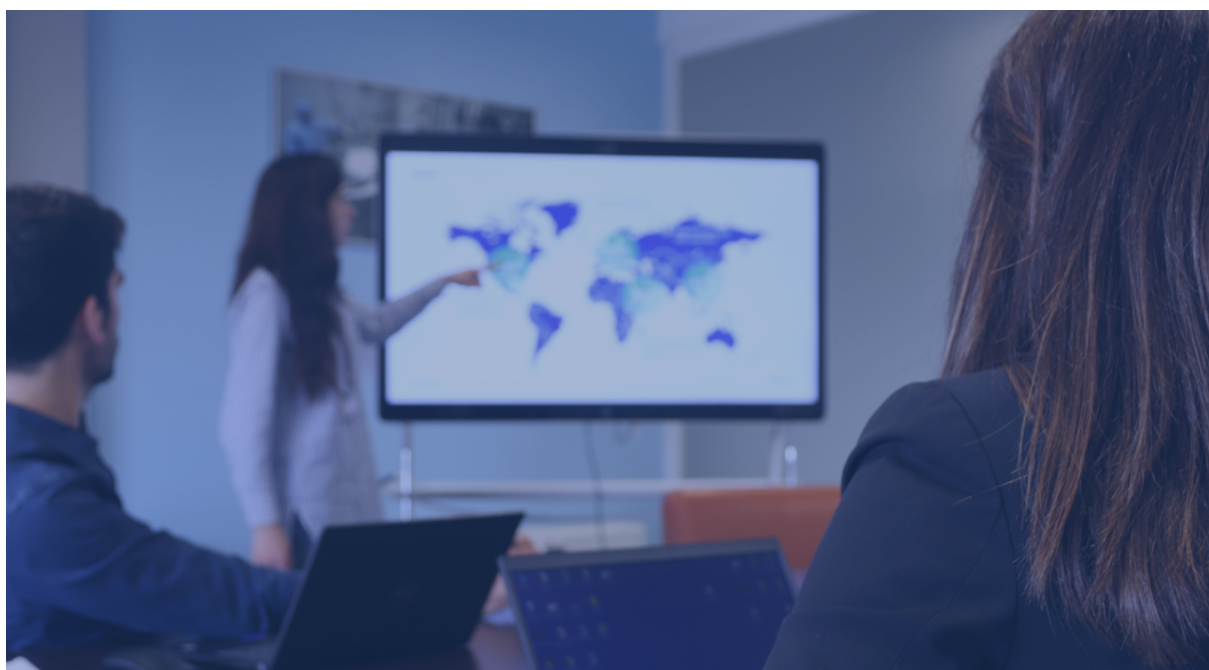


2024



Nº de personas empleadas por país:

PAÍS	2024	2023	PAÍS	2024	2023
ESPAÑA	1.877	1.709	PAKISTÁN	26	23
ARGENTINA	14	14	PERÚ	23	23
BÉLGICA	28	29	FILIPINAS	56	55
BRASIL	128	136	POLONIA	21	22
CANADÁ	11	12	PORTUGAL	21	22
CHINA	53	53	RUSIA	26	25
COLOMBIA	20	21	REPÚBLICA ESLOVACA	8	8
DINAMARCA	12	12	SUDÁFRICA	14	14
FRANCIA	26	27	COREA DEL SUR	28	28
ALEMANIA	28	29	TAIWÁN	16	14
GRECIA	13	15	TAILANDIA	51	53
INDIA	22	21	TURQUÍA	44	45
INDONESIA	34	38	UCRANIA	4	3
ITALIA	15	13	REINO UNIDO	24	26
JAPÓN	16	14	URUGUAY	1	2
MALASIA	5	9	EE.UU.	2	1
MÉXICO	32	29	VIETNAM	56	54
MARRUECOS	2	2			



Diversidad, equidad e inclusión

Todas las personas trabajadoras 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, siguen la normativa laboral vigente en cada país.

Uno de los principales retos relacionados con la gestión de personas es la **captación y fidelización 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 necesario para afrontar con éxito, por un lado, el crecimiento de todas las áreas de la empresa y la gran expansión internacional, y por otro, la especialización altamente tecnológica que una empresa como HIPRA requiere.

HIPRA tiene algunas **políticas** que permiten alcanzar los retos del Grupo. Algunas de ellas se detallan a continuación:

Política de selección de personal y promoción interna

Existe una política de selección y promoción interna del personal con el objetivo de **estandarizar los procesos de reclutamiento, selección y contratación tanto internos como externos**. Esta política permite contratar de manera transparente y efectiva los/as candidatos/as idóneos/as para cada puesto de trabajo. Dos de sus principales objetivos se centran en garantizar la igualdad de oportunidades, así como la diversidad y no discriminación.



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 servicios a centros especiales.

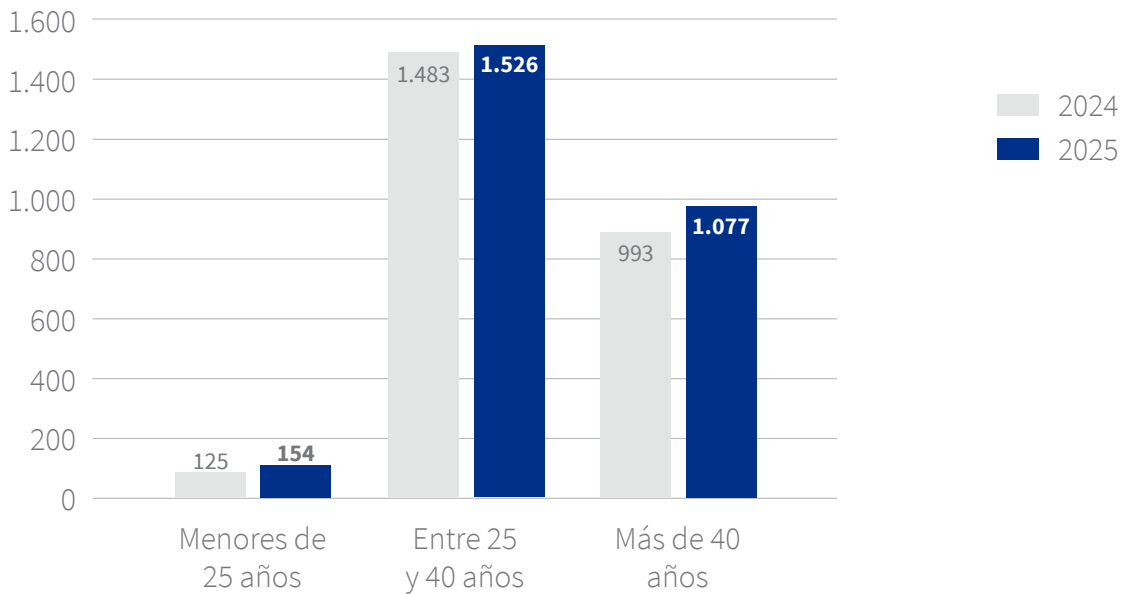
Plan de Acogida para nuevas personas empleadas

En HIPRA creemos que es importante la bienvenida y primeros momentos en la organización de las nuevas personas trabajadoras de HIPRA.

Es por ello que realizamos un proceso de acogida basado en la integración y adaptación de los nuevos integrantes. Se da a conocer de forma interactiva y dinámica la organización y cultura de la empresa, información importante para desarrollar de manera efectiva el puesto, entre otros temas.

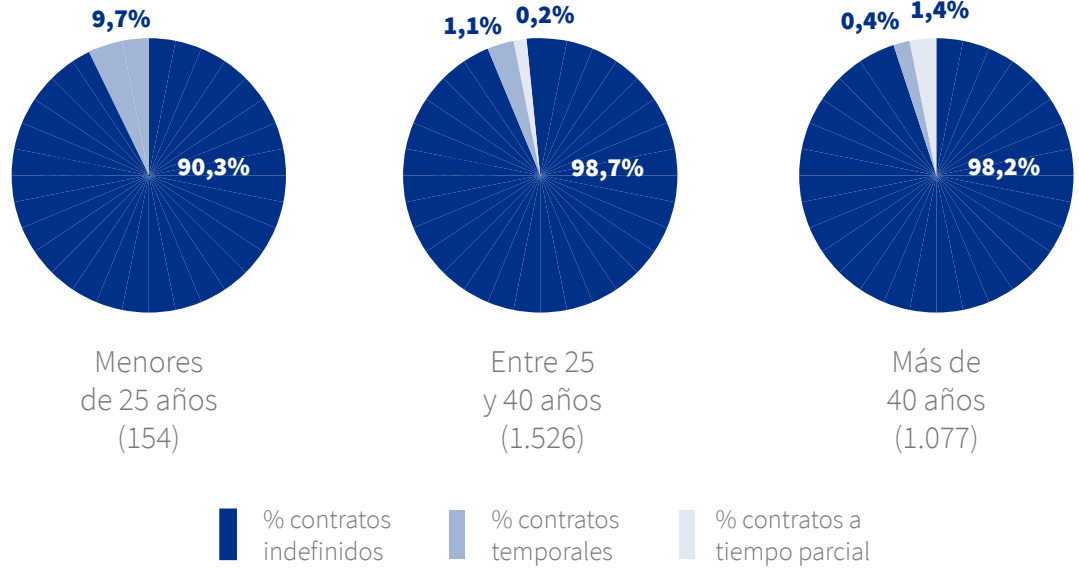
Se detallan a continuación algunos datos relacionados con el empleo, a 31 de diciembre de 2025:

Nº de personas empleadas por edad:

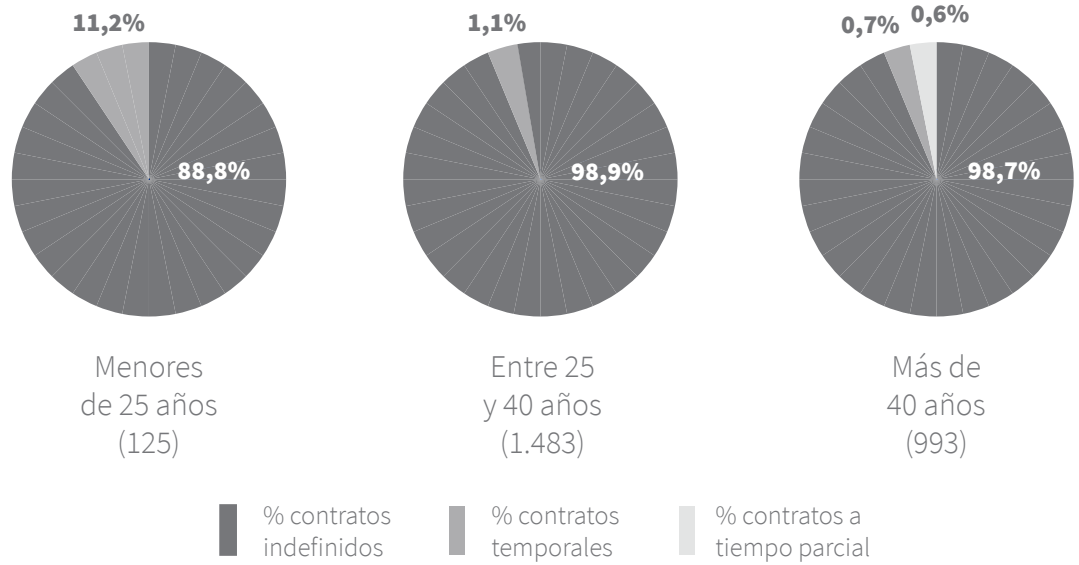


Porcentaje de modalidades de contrato por edad:

2025



2024



Promedio de modalidades de contrato por sexo, por edad y clasificación profesional:

2025

	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	62	92	718	808	574	503
Contratos indefinidos	88,7%	91,3%	99,4%	98,0%	98,7%	97,8%
Contratos temporales	11,3%	8,7%	0,6%	1,6%	0,1%	0,6%
Contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%	0,4%	1,2%	1,6%

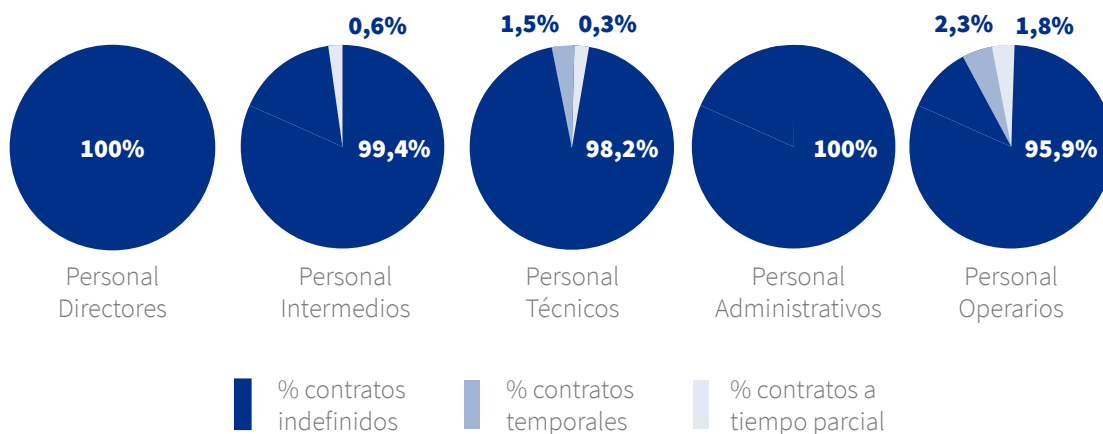
2024

	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	51	74	707	776	530	463
Contratos indefinidos	90,2%	87,8%	99,2%	98,7%	98,8%	98,5%
Contratos temporales	9,8%	12,2%	0,8%	1,3%	0,6%	0,9%
Contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%	0%	0,6%	0,6%

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

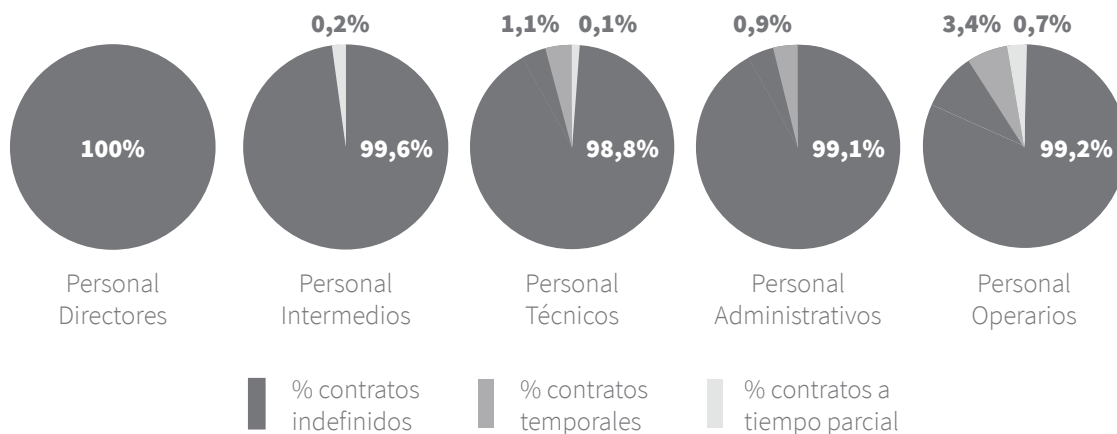
2025

	Personal Director	Mandos Intermedios	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
Nº total de contratos de trabajo	45	479	1.553	116	564



2024

	Personal Director	Mandos Intermedios	Personal Técnicos	Personal Administrativos	Personal Operario
Nº total de contratos de trabajo	33	472	1.454	107	535



	2025	2024
Nº despidos	89	77

	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2025						
Nº total de despidos	3	2	25	17	23	19
2024						
Nº total de despidos	0	4	16	28	13	16

	Personal Director	Mandos Intermedios	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
2025					
Nº total de despidos	4	17	44	2	22
2024					
Nº total de despidos	1	16	36	4	20

Políticas de conciliación familiar

En HIPRA fomentamos una cultura que vele por el equilibrio entre la vida personal y profesional, permitiendo a sus personas 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.

Además, en HIPRA se promueve activamente el derecho de los empleados/as a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral. Con este objetivo, durante el año 2024 se desarrolló una política específica que regula y fomenta un marco claro y efectivo para garantizar este derecho.

Beneficios sociales

HIPRA cuenta con una póliza de accidentes que cubre a la totalidad de su plantilla en España. Asimismo, ofrece a las personas trabajadoras con una antigüedad igual o superior a cinco años la posibilidad de acceder a préstamos personales en condiciones ventajosas, así como al servicio de catering HIPRAEATS y puntos de recarga para vehículos eléctricos.

Adicionalmente, HIPRA ofrece la opción de contratar cheques guardería y seguros médicos, con el objetivo de facilitar el acceso a beneficios sociales con 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.

Diversidad e igualdad

HIPRA tiene como objetivo asegurar la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** dentro la organización y fomentar una **cultura de inclusión y sentimiento de pertenencia** entre las personas empleadas.

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.

Durante el año 2024, se llevó a cabo la renovación de los planes de igualdad, reafirmando el compromiso de la empresa con la igualdad y la equidad. Este avance refleja la intención de continuar trabajando en esta materia en todas las sociedades que conforman el Grupo.

En este Plan se describen los principales puntos fuertes y los aspectos de mejora en relación con 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 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, la personal y la 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 todas las personas trabajadoras tengan un entorno de trabajo seguro.

HIPRA está firmemente comprometida en mantener un ambiente laboral libre de acoso y libre de discriminación de cualquier tipo, por lo que dispone de un protocolo actualizado para la prevención, detección, abordaje, seguimiento y reparación de situaciones de acoso en el ámbito laboral, 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, orientación o identidad sexual, expresión de género, 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 de la Comisión de prevención, detección, abordaje, reparación y seguimiento (CPDARS). Este órgano está formado por representantes por parte de la Empresa y por parte de la representación legal de la plantilla.

A lo largo del año 2025 ha habido 9 solicitudes (11 en 2024) de información o activación del Protocolo de Acoso para determinar si los hechos eran constituyentes o no de acoso.

Adicionalmente, HIPRA dispone de un Protocolo de actuación para el personal especialmente sensible.



Personal con algún tipo de minusvalía o discapacidad.



Personal sensible a determinados riesgos.



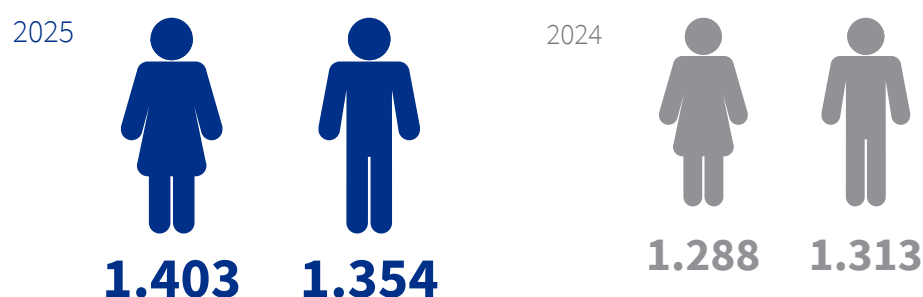
Maternidad y periodo de lactancia.

Para estas situaciones se aplica un protocolo para evaluar la idoneidad de su puesto de trabajo o de su posible recolocación dentro de la empresa dependiendo del resultado de la aptitud médica realizada por el Servicio de Vigilancia de la Salud de HIPRA.

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

Se muestran a continuación algunos de los datos sobre empleo del Grupo HIPRA que a 31 de diciembre de 2025 ponen de manifiesto aspectos relacionados con la igualdad de género:

Nº de personas empleadas por sexo:



Salarios base brutos medios del Grupo y su evolución desagregados por sexo: ⁽¹⁾

Salarios base brutos medios	Hombres	Mujeres	Brecha ⁽²⁾
Salario bruto medio (€) Año 2025	40.352	37.146	9,90%
Salario bruto medio (€) Año 2024	38.712	34.978	9,65%

(1) La información facilitada incluye únicamente el Salario Bruto Anual. El detalle de otros conceptos salariales y extrasalariales está incluido en el registro retributivo de las empresas del Grupo en España.

(2) 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 medios de los hombres. Se expresa el dato a nivel global en vez de segmentado por grupo al considerarse un mejor indicador de la brecha.

En el cálculo de los salarios base brutos medios del Grupo, así como en el análisis de su evolución desagregado por sexo, se ha optado por excluir posiciones de alta dirección cuya retribución, por su naturaleza y estructura, podría distorsionar la media global.

La empresa detalla la remuneración de los miembros del Consejo de Administración y la Alta Dirección de la Sociedad en la **Nota 21 de sus CCAA consolidadas**.

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

2025

Salarios brutos medios (€)	Personal Director	Mandos Intermedios	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
Hombres	133.079	61.457	36.361	19.616	23.943
Mujeres	122.197	56.348	36.223	25.324	25.625

2024

Salarios brutos medios (€)	Personal Director	Mandos Intermedios	Personal Técnicos	Personales Administrativos	Personal Operario
Hombres	140.377	59.606	34.761	18.296	22.312
Mujeres	140.226	53.440	33.803	25.091	23.950

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

2025

	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Hombres	27.727	33.271	50.699
Mujeres	30.154	35.464	41.134

2024

	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Hombres	25.682	31.732	49.378
Mujeres	26.878	32.956	39.660

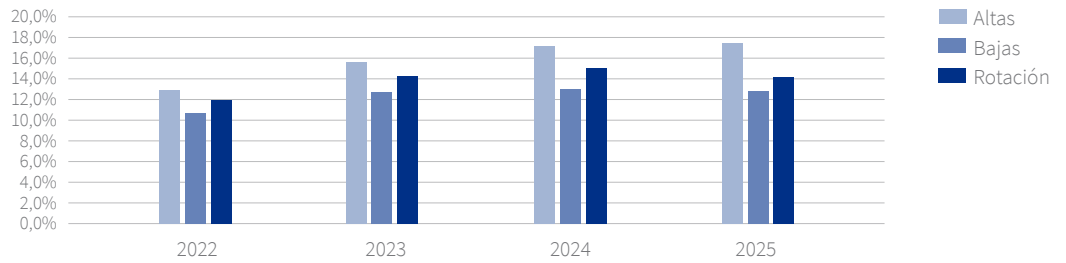


Estas cifras se encuentran influidas por el efecto país, así como el tipo cambiario de la divisa, por lo que se considera que la comparativa no refleja la brecha existente en términos de igualdad salarial.

HIPRA tiene el compromiso de trabajar para la equidad 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 personas empleadas del período. La rotación se ha calculado en base al resultado de dividir la suma de altas y bajas entre la media total de personas empleadas del período.

Fomento del talento

En HIPRA estamos convencidos de que el **éxito de la Empresa reside en el equipo humano**. Por ello dedicamos muchos esfuerzos en atraer y fidelizar el talento y en su desarrollo a través de la formación.

En función de las necesidades de cada área de la Empresa se diseñan planes corporativos y específicos para asegurar el desarrollo profesional y personal, 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 2024 y 2025, por categoría profesional:

Horas de formación	Personal Director	Mandos intermedios	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
2025	1.427	10.669	33.759	2.462	13.597
2024	990	11.006	34.340	2.369	5.347

También disponemos de una Política de Formación Reglada, la cual establece ayudas económicas y de conciliación para la realización de formaciones oficiales. Un ejemplo de ello es el Proyecto Avanza, en el que se facilita a las personas trabajadoras la realización de estudios superiores para fomentar su desarrollo dentro de la empresa.

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

Otras herramientas que destacar por su impacto positivo en el desarrollo del talento en la compañía son el **Programa de Mentoring o el Programa de Movilidad interna.**

En este último caso, HIPRA refuerza su compromiso con el desarrollo profesional de sus empleados/as mediante una nueva propuesta de movilidad interna, fomentando el crecimiento y la diversidad de experiencias. Este programa facilita la rotación entre áreas y geografías, promoviendo un entorno colaborativo e inclusivo. La iniciativa busca potenciar el talento interno y alinear el crecimiento personal con los objetivos estratégicos de la organización.



En 2025, HIPRA ha reforzado su apuesta por la atracción y el desarrollo de talento joven mediante el lanzamiento de su **Graduate Program**. Esta iniciativa ofrece seis itinerarios de desarrollo, con una duración de 12 meses, durante los cuales las personas participantes realizan rotaciones por tres departamentos distintos. El programa está diseñado para proporcionar una visión transversal de la organización, favorecer la adquisición de competencias clave y adquirir una experiencia profesional estructurada en un entorno industrial y científico.

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

Trabajo seguro y saludable

Prevención en Riesgos Laborales

HIPRA reafirma su compromiso con la salud, seguridad y bienestar de las personas, integrando la prevención de riesgos laborales en un entorno seguro, saludable, inclusivo y sostenible.

La **Política de Seguridad y Salud** se fundamenta en nuestros valores de excelencia, innovación y responsabilidad social y se alinea con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio 155 de la OIT y el principio de sostenibilidad que guía nuestras actuaciones.

La Política se aplica a todo el Grupo HIPRA, sin importar ubicación, contrato o función. Incluye la sociedad matriz, filiales, todas las áreas y personas trabajadoras. Externamente, se extiende a proveedores —que deben alinearse con nuestros estándares— y a clientes, garantizando su protección, privacidad y trato igualitario.

Principios de actuación de la Política de Seguridad y Salud:

Prevención como eje central: consolidamos una cultura preventiva que antepone la anticipación al riesgo, integrando la Salud, Seguridad y Bienestar de las personas en cada decisión, diseño y proceso.

Identificación de peligros y evaluación de riesgos: nos comprometemos a identificar de manera proactiva los peligros derivados de nuestras actividades, evaluando y controlando los riesgos asociados para eliminarlos o reducirlos al mínimo posible, garantizando así un entorno de trabajo seguro y saludable.

Compromiso normativo: cumplimos con la legislación aplicable y con los estándares internacionales en materia de Seguridad, Salud y Bienestar.

Integración de la Seguridad y Salud: integramos la prevención en todos los niveles de la organización mediante roles y responsabilidades claras, garantizando la capacitación de las personas trabajadoras para desarrollarlas con eficacia.

Consulta y participación: fomentamos la implicación activa de todas las personas trabajadoras en la identificación de riesgos, el diseño de medidas preventivas y la mejora continua de la seguridad y salud.

Formación y sensibilización continua: nos comprometemos a garantizar a todas las personas trabajadoras la formación necesaria en materia de Seguridad y Salud, impulsando acciones de sensibilización que refuercen la cultura preventiva



y fomenten la responsabilidad individual y colectiva en la protección y el cuidado mutuo.

Promoción del bienestar integral: entendemos la salud como un equilibrio entre factores físicos, mentales, sociales y emocionales, y nos comprometemos a impulsar programas, recursos y medidas que favorezcan este bienestar en todas sus dimensiones.

Igualdad, inclusión y respeto: fomentamos un entorno libre de discriminación directa o indirecta, independientemente del género, edad, origen, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, religión o cualquier otra condición personal, y promovemos que la diversidad sea valorada y la inclusión una prioridad estratégica.

Accesibilidad y adaptabilidad: trabajamos para que nuestras instalaciones, procesos y tecnologías sean accesibles e inclusivos, garantizando que estén al alcance de todas las personas trabajadoras.

Conciliación y corresponsabilidad: promovemos medidas de conciliación laboral y familiar, equilibrando la vida personal y profesional de las personas trabajadoras.

Liderazgo comprometido y participación: el liderazgo de la organización actúa como modelo de referencia, promoviendo activamente los valores de la compañía en sus decisiones, comportamientos y comunicación, e implicando a todo el personal como responsabilidad compartida.

Preparación y respuesta ante emergencias: garantizamos la adopción de medidas de prevención, preparación y respuesta eficaz ante situaciones de emergencia para proteger la salud y seguridad de todas las personas.

Mejora continua: evaluamos y revisamos nuestras prácticas para adaptarlas a los retos emergentes y a las expectativas de las personas trabajadoras.

Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

HIPRA cuenta con un **Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)** para todas las empresas del Grupo, que **gestiona las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada**, con apoyo externo acreditado cuando es necesario. La Medicina del Trabajo se gestiona mediante un servicio externo.

Existen **Comités de Seguridad y Salud Laboral** en las empresas que cumplen los requisitos legales, como foro de participación del personal, con reuniones trimestrales. Además, cada filial dispone de un **responsable de seguridad y salud**, encargado de aplicar los criterios del Grupo y garantizar el cumplimiento normativo local.



Gestión de riesgos laborales

HIPRA identifica y gestiona los principales riesgos laborales mediante acciones específicas orientadas a la prevención y el bienestar.

Riesgo Psicosocial.

En el ámbito psicosocial, la compañía impulsa programas para mejorar la salud emocional, reducir el estrés y crear entornos laborales seguros, complementados con formación continua sobre seguridad psicológica y gestión de conflictos.

Además, se realizan evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y encuestas de clima laboral, con el objetivo de detectar áreas de mejora y reforzar la satisfacción del personal.

Riesgo de sobreesfuerzos y movimientos repetitivos.

Para reducir el riesgo de sobreesfuerzos y movimientos repetitivos, se apuesta por la mejora de los métodos de trabajo, la automatización de tareas y la incorporación de herramientas que disminuyan la manipulación manual de cargas.

Riesgo de accidentes de tráfico.

En relación con los accidentes de tráfico, HIPRA refuerza la sensibilización mediante diversas iniciativas, como formaciones específicas y campañas internas. En 2025 se celebró la Semana de la Seguridad Vial, que incluyó sesiones impartidas en colaboración con las autoridades de tráfico y actividades prácticas, como la prueba de un simulador de conducción segura. Además, la compañía fomenta el uso compartido de vehículos, renueva su flota y aplica sistemas de control de velocidad mediante GPS para garantizar la seguridad vial.

Riesgo químico y biológico.

Frente a los riesgos químicos y biológicos, que son inherentes a la actividad de HIPRA, la compañía mantiene una especial sensibilización para su evaluación y control. Para ello, se realizan mediciones ambientales periódicas, se imparte formación específica sobre los riesgos y las medidas de protección y se aplican protocolos estrictos junto con el uso de equipos de protección individual adecuados, garantizando la máxima seguridad en todas las operaciones relacionadas.

Riesgo asociado a la gestión de personal externo.

Por último, toda persona perteneciente a una empresa externa que acceda a las instalaciones de HIPRA está sujeta a la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) en materia de Prevención de Riesgos Laborales entre HIPRA y la empresa correspondiente. El control de acceso se realiza a través del Servicio de Vigilancia, y la gestión documental se lleva a cabo mediante una plataforma online, que centraliza y garantiza el cumplimiento de los requisitos legales. Una vez en las instalaciones, el personal responsable del servicio contratado supervisa las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las medidas de seguridad.

Además, para determinadas actividades con riesgo elevado, es obligatorio expedir permisos especiales de trabajo antes del inicio de las tareas.



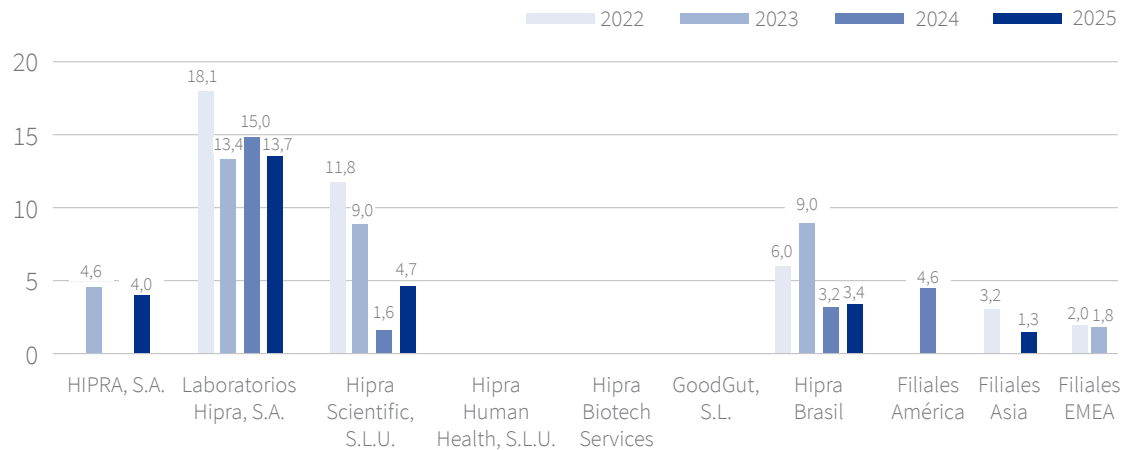
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

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

	2022(*)	2023(**)	2024(***)(1)	2025(***)(1)
Nº bajas por accidente de trabajo totales	43	35	36	36
Horas de absentismo (días de baja por accidente de trabajo)	705	823	514	456

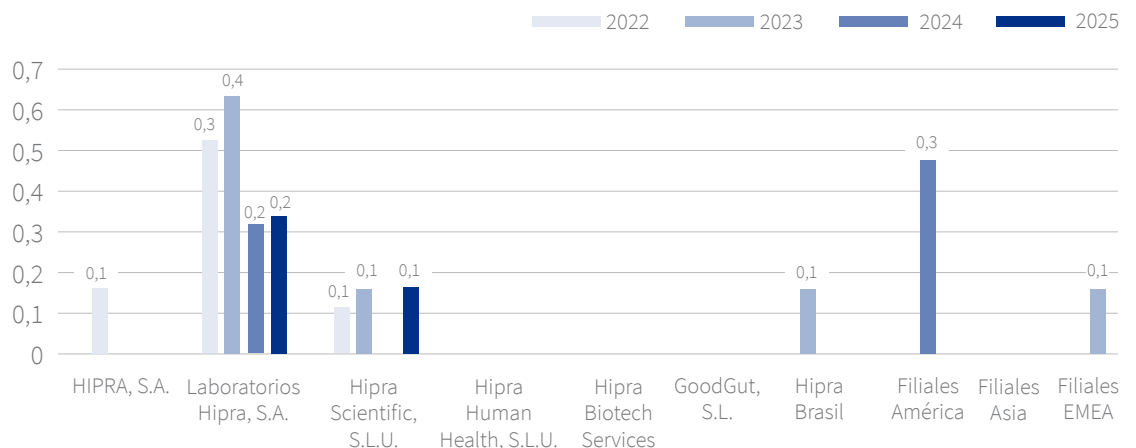
(*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A. / (**) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A., Hipra Scientific, S.L.U., Hipra Brasil y Filiales. / (***) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A., Hipra Scientific, S.L.U., Hipra Human Health, S.L.U., Hipra Brasil y Filiales. (1) No se incluyen en el cómputo los accidentes in itinere que aparecen detallados aparte.

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



Valor expresado en millones del número de accidentes de trabajo con baja en relación con el número de trabajadores multiplicado por las horas de convenio efectuadas

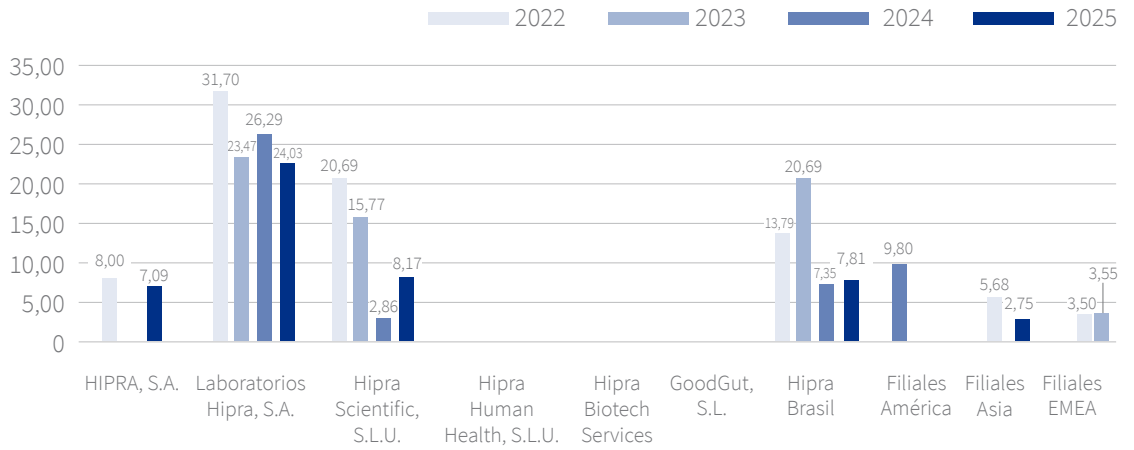
Índice de gravedad. Nº total de días perdidos de trabajo por cada mil horas trabajadas



Valor expresado en millares del número total de días de baja en relación con el número de trabajadores multiplicado por las horas de convenio efectuadas



Índice de incidencia. N° total de accidentes de trabajo por número de personal afiliado a la Seguridad Social



Valor expresado en millares del de accidentes en relación con el número de trabajadores

Durante el año 2025 Laboratorios Hipra, S.A. ha tenido un accidente mortal *in itinere*.

Hipra Scientific, S.L. ha tenido una enfermedad profesional que está en período de observación y Laboratorios Hipra, S.A. ha tenido tres enfermedades profesionales de las cuales dos han causado baja médica.

Ha habido un total de 17 accidentes *in itinere* con baja durante 2025 en comparación con los 16 que hubo en 2024.

Comité de 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 todo el personal.

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.



Salud Global e Innovación responsable

El empoderamiento en salud es un reflejo del compromiso de HIPRA con la sociedad, más allá de la venta de productos y servicios. Se aporta también conocimiento, mediante acciones de difusión, sensibilización y otros recursos en el ámbito de la prevención, siguiendo el **enfoque One Health**.

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 los máximos estándares de calidad 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 2026 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 mantiene la **certificación de cumplimiento con las NCF** para la fabricación de medicamentos en investigación para humanos, así como para **la fabricación de medicamentos para salud animal y humana**, lo que supone una garantía de calidad, eficacia y seguridad en su uso.

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) 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). Todos los ensayos son multicéntricos, aleatorizados, ciegos y controlados para asegurar la fiabilidad de los resultados obtenidos. En su diseño los aspectos relacionados con el bienestar animal son de máxima prioridad y se hace un seguimiento muy cercano de todos los animales incluidos en los ensayos para asegurar que se cumplen con las recomendaciones y normativas aplicables. Todos los ensayos son auditados y monitorizados para asegurar el máximo estándar de calidad durante todas las fases de su ejecución. 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.

Ética, derechos humanos y cumplimiento normativo

En el marco de la Gobernanza Corporativa, la Empresa fomenta el comportamiento ético y responsable en el ejercicio de su actividad y 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.

En 2025, el Consejo de Administración de HIPRA aprobó un nuevo Código Ético, que sustituye al anterior Código de Conducta. Esta actualización responde a la expansión y diversificación del negocio del Grupo HIPRA en los últimos años, así como al incremento del número y tipología de interlocutores con los que se relaciona, reforzando su compromiso con la ética, la integridad y la transparencia en el desarrollo de todas sus actividades.

El **Código Ético** se aplica a todo el personal empleado, directivo y órganos de administración de todas las empresas y filiales del Grupo HIPRA, y establece los principios y reglas de conducta que deben regir su actuación. Además, HIPRA dispone de **Políticas, Protocolos, PNTs, Manuales y Guías** que desarrollan y concretan los principios y compromisos recogidos en dicho Código.

En línea con su compromiso con la transparencia, HIPRA pone el Código Ético a disposición del público a través de su web corporativa y de su intranet, garantizando su accesibilidad tanto para el personal interno como para los terceros con los que se relaciona.



HIPRA dispone de un Sistema de Compliance Penal alineado con las mejores prácticas en la materia, orientado a la prevención de riesgos penales y al refuerzo de una cultura de cumplimiento. Dicho sistema cuenta con un órgano responsable de su supervisión y funcionamiento, el Compliance Officer, que actúa con autonomía e independencia y tiene atribuidas las funciones de seguimiento, control y mejora continua del sistema.

Principios y compromisos de HIPRA

Cumplimiento de la legalidad.

HIPRA tiene el compromiso de operar bajo los más altos estándares de legalidad y ética en todas sus actividades a nivel nacional e internacional. Su Código Ético y demás normativa interna se basan en el respeto a las leyes y regulaciones que rigen el sector y sus operaciones. Mediante acciones formativas y de monitoreo continuas, capacitaciones concretas en cumplimiento normativo y auditorías, se construye un entorno empresarial basado en la integridad y la responsabilidad en todas sus actividades.

Igualdad.

HIPRA promueve un entorno laboral inclusivo y diverso, donde se respeta la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, siguiendo las directrices que prevé su Política de Selección y Promoción Interna. La Empresa se compromete a erradicar cualquier forma de discriminación por razones de género, raza, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición, como refleja la Política para la prevención, detección, abordaje, seguimiento y reparación de situaciones de acoso en el ámbito laboral.

Se trabaja en una cultura que valora y celebra las diferencias, reconociendo que la diversidad enriquece a la organización. Para ello, HIPRA implementó el Plan de Igualdad mediante el cual guía su actividad diaria y decisiones corporativas. Asimismo, la Empresa dispone de normativa interna dirigida a garantizar una progresión profesional igualitaria.

Seguridad y salud.

La seguridad y salud de la plantilla es de máxima prioridad para HIPRA. La Empresa implementa rigurosos protocolos de seguridad, Planes de Emergencia, Plan de riesgos laborales y PNTs para garantizar un entorno laboral seguro, minimizando riesgos y previniendo accidentes. Se realizan capacitaciones periódicas sobre prácticas seguras y manejo de emergencias, fomentando una cultura de prevención. Además, se trabaja por el cumplimiento de todas las normativas locales e internacionales en materia de salud laboral, proporcionando equipos de protección y formaciones adecuadas.

Lo anterior se refleja en la Política de Seguridad y Salud Laboral, la cual se centra también en la salud mental, contribuyendo a un bienestar integral del conjunto de colaboradores.

Derechos Humanos.

HIPRA respeta y promueve los derechos humanos en todas sus operaciones. La empresa rechaza rotundamente el trabajo forzado y el trabajo infantil, y promueve la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo, lo que se refleja en la Política de Derechos Humanos.

Además, HIPRA vela porque sus cadenas de suministro cumplan con estándares éticos y de derechos humanos, según prevén las directrices sobre la diligencia debida en las cadenas de suministro que marca la OCDE. También fomenta el diálogo abierto y el respeto por la libertad de asociación, permitiendo que sus empleados se expresen y participen activamente en la defensa de sus derechos.

Sostenibilidad.

La sostenibilidad es un principio fundamental que guía las operaciones de HIPRA. La aprobación de la Estrategia de Sostenibilidad de HIPRA marcó el primer gran hito en el avance hacia un modelo empresarial sostenible. Dentro de sus objetivos, se fomenta la colaboración con comunidades locales para promover el desarrollo sostenible y el bienestar social a través de acciones de patrocinio y subvenciones, así como de conservación del territorio.

El enfoque de HIPRA incluye la evaluación continua de sus prácticas para asegurar el cumplimiento de estándares ambientales y sociales.

Respeto al medio ambiente.

HIPRA asume un firme compromiso con la protección del medio ambiente, tal y como refleja su Política de Medio Ambiente y sus relaciones comerciales. Las operaciones que se realizan pueden tener un impacto y, por ello, se trabaja activamente para minimizar la huella ecológica de sus actividades. Para ello, se fomentan prácticas responsables que promuevan la conservación de recursos y la reducción de residuos. Además, la Empresa se asegura de cumplir con todas las regulaciones ambientales locales e internacionales.

Conflicto de interés.

HIPRA se compromete a prevenir los conflictos de interés mediante la implementación de políticas claras y transparentes. Este compromiso implica identificar y gestionar de manera proactiva cualquier situación que pueda comprometer la objetividad y la integridad de sus operaciones. Se fomentará una cultura organizacional donde todos los empleados se sientan responsables de declarar cualquier posible conflicto y se les brindarán herramientas y capacitación para reconocerlos. A través de auditorías regulares y revisiones de cumplimiento, se fortalece la prevención de conflictos de interés, generando mayor confianza entre las personas trabajadoras, clientes y demás colaboradores.

Protección de datos y privacidad.

HIPRA se compromete a proteger la privacidad y los datos personales de sus clientes, empleados y socios, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones aplicables. La Política de Protección de Datos Personales define las medidas de seguridad que se aplicarán desde la Empresa para garantizar la confidencialidad de los datos que gestiona. Periódicamente, se capacita a la plantilla sobre la importancia de la protección de datos y las mejores prácticas para prevenir brechas de seguridad. Asimismo, HIPRA dispone de protocolos internos de actuación para garantizar una respuesta rápida y ágil a cualquier petición de ejercicio de cualquier derecho que prevé la ley, así como de posibles brechas de datos. También dispone de un canal comunicación para que los interesados puedan ejercer sus derechos de acceso, rectificación y eliminación de datos. Este compromiso permite operar con mayor confianza en el manejo de información sensible, promoviendo un entorno seguro y transparente.

Corrupción, soborno y lucha contra el blanqueo de capitales

HIPRA se compromete firmemente a prevenir la corrupción y el soborno, así como el blanqueo de capitales en todas sus operaciones. Su Código Ético prohíbe tajantemente estas prácticas ilegales, y anima a todos los empleados a actuar con responsabilidad y a reportar estas prácticas en caso de tener conocimiento de éstas. En este sentido, el canal de comunicación “Speak Up” de HIPRA permite reportar irregularidades de manera confidencial a la Empresa, sin sufrir represalias de ningún tipo.

Mediante el cumplimiento de códigos sectoriales, auditorías periódicas y revisiones de sus políticas, la Empresa fomenta una cultura de integridad, proporcionando capacitación continua a todas las personas trabajadoras sobre ética y conducta empresarial. En este sentido, el Código Ético de HIPRA pone de relevancia los siguientes puntos:

- 1** Ningún miembro de HIPRA, o cualquier otra persona que actúe en nuestro nombre, puede ofrecer o recibir un soborno, ya sea a una/a funcionario/a público/a, empleados/as de organizaciones del sector privado o particulares. Adoptamos una política de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno.
- 2** Los obsequios y atenciones deben ser siempre modestos y de naturaleza profesional. HIPRA se compromete a cumplir con los Códigos de Buenas Prácticas a los que estamos adheridos y las regulaciones que nos son aplicables, evitando cualquier situación que pueda interpretarse como un intento de influir indebidamente en las decisiones de negocio.
- 3** El personal 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.

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. Entre 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.

Cadena de suministro

Una de las áreas prioritarias de **HIPRA** consiste en asegurar **la gestión responsable de la cadena de suministro, garantizando los estándares éticos y ambientales, promoviendo su alineación con las políticas de sostenibilidad de HIPRA.**

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

En este sentido, **el 80% 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

Canales internos de comunicación e información

HIPRA tiene implantado un Sistema Interno de Información único para todo el Grupo HIPRA, el **Canal “Speak Up”**, de tal forma que todas aquellas personas que conozcan o sospechen de un posible incumplimiento normativo puedan ponerlo en su conocimiento, de forma identificada o anónima, **garantizándose en todo momento la confidencialidad de las denuncias y la protección de la persona informante**, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Con el objetivo de asegurar su adecuada difusión y accesibilidad, el Canal “Speak Up” se encuentra disponible tanto en la web corporativa de HIPRA como en la intranet, siendo accesible para el personal interno y para terceros.

Por otro lado, HIPRA tiene habilitada una dirección de correo electrónico corporativa: **compliance@hipra.com** para que las personas trabajadoras o bien terceros externos, puedan dirigir al Departamento de Compliance de la Empresa dudas y aclaraciones sobre la interpretación del Código Ético de HIPRA, así como cualquier otra vinculada al cumplimiento normativo de la Empresa.

Durante el año 2025, HIPRA no recibió denuncias por responsabilidad penal de la empresa.

No obstante lo anterior, HIPRA recibió siete quejas de partes interesadas, y gestionadas por el Departamento de Compliance, en coordinación con los departamentos implicados.

Las reclamaciones recibidas fueron contestadas en un plazo inferior a diez días hábiles. En todos los casos se emitió acuse de recibo, donde fueron incluidos los detalles de las acciones realizadas en cada etapa del proceso. Asimismo, se llevó un control pormenorizado y anonimizado de las quejas a través de un registro, en el que se indicó información sobre el motivo de cada incidencia, la fecha de recepción, las acciones solicitadas y las pendientes para su seguimiento y ejecución, así como la fecha de cierre.



Normativa sectorial

En materia de salud animal, la Empresa se rige por los mandatos que prevé el Código Deontológico de Veterindustria. La Asociación Empresarial Española de la Industria de Sanidad y Nutrición Animal fomenta los más altos niveles de eficacia, calidad y seguridad en los productos de sanidad animal y medicamentos veterinarios, dentro de las estrictas normas de la ética profesional que prevé su Código Deontológico. Mediante formación continua, se transmiten sus mandatos a todos los profesionales que desarrollan su actividad en este sector.

En el ámbito de la salud humana, destacan varios códigos deontológicos que guían y orientan la actividad diaria de la Empresa.

El Code on Disclosures of Transfer of Value from Pharmaceutical Companies to Healthcare professionals and Healthcare Organisations, aprobado por La Federación Europea de Asociaciones de la Industria Farmacéutica (EFPIA, por siglas en inglés) en 2013, pretende garantizar que el trabajo de la industria con los profesionales y organizaciones sanitarias sea conocido y entendido por la sociedad y los agentes implicados.

Como miembro de EFPIA, Farmaindustria tiene la obligación de transponer los contenidos de dicho Código, lo que ha dado lugar al nuevo Código de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica. Este nace con la finalidad de reforzar la imagen y confianza en dicha industria, adecuando las demandas sociales en materia de transparencia y responsabilidad.

Desde febrero de 2024, la filial de HIPRA que opera en el sector de salud humana, Hipra Human Health, S.L.U., se adhirió al Código de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica de Farmaindustria. Mediante esta apuesta por la transparencia, Hipra Human Health publica en la web corporativa del Grupo HIPRA todas las transferencias de valor realizadas durante el año anterior a organizaciones y profesionales sanitarios. Este compromiso de publicación anual ayuda a reforzar la confianza de los pacientes, los profesionales sanitarios, las autoridades y el público en general y consolida su compromiso por mantener unos estándares éticos elevados en el desarrollo de su actividad.

Para garantizar la correcta implementación del Código de EFPIA y el Código de Farmaindustria, se han elaborado e implantado procedimientos internos que facilitan la elaboración de la respectiva nota metodológica que ha de acompañar las transferencias de valor. También se han realizado formaciones sobre qué debe transparentarse y qué no, para que toda la plantilla conozca los límites de su actividad.

Esta normativa también prevé límites y controles sobre la publicidad, las interrelaciones con organizaciones de pacientes, las donaciones y subvenciones, los patrocinios y la contratación de profesionales sanitarios, entre otros. Por ello, se realizan formaciones de carácter anual y asistencia obligatoria para todas aquellas personas que directa o indirectamente participen o colaboren en cualquiera de estas actividades para que las desarrollen siguiendo los más altos estándares éticos.

En lo que se refiere al uso de dispositivos médicos, **la empresa filial de HIPRA que opera en el sector de la tecnología sanitaria, GoodGut S.L.U., en 2023 se adhirió al Código Ético de la Federación Española de Empresas de Tecnología Sanitaria (FENIN)** el cual establece un nuevo modelo en las relaciones entre la industria y los profesionales y organizaciones sanitarias. La adhesión al Código de FENIN corrobora el compromiso de la Empresa con las buenas prácticas en el sector. Siguiendo su cometido, se formalizan los deberes de transparencia, mediante la aprobación de procedimientos internos según las premisas del Código y se brinda formación periódica al personal para garantizar un comportamiento profesional adecuado.

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 acontecimientos adversos que se presentan tras el uso de medicamentos de HIPRA.**

Bajo el término de acontecimiento adverso se incluye cualquier respuesta nociva y no intencionada a un medicamento, ya sea en personas o en animales, sin que necesariamente tenga que estar ocasionada por el medicamento.

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 2025 fue de 0,0023% (0,0012% en 2024). Estos datos, que pueden variar en función de la especie que presente las reacciones adversas, son un claro indicador del **excelente perfil de seguridad y eficacia de los productos de HIPRA.**

Respecto a los productos de HIPRA en salud humana, durante 2025 tan sólo se han reportado 2 casos de reacción adversa leve desde la fecha de la obtención del registro de la vacuna BIMERVAX® (marzo 2023). 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
2021	670	0,24%
2022	652	0,23%
2023	630	0,20%
2024	785	0,23%
2025	811	0,20%

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.

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

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

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

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 trascendencia fiscal.

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**.

Riesgos financieros

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) y el peso filipino (PHP).

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.

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.

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.

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 6,3 millones de euros.

Riesgo de Liquidez / Riesgo de tipo de interés / 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 2025 HIPRA disponía de 103 millones de euros en líneas de crédito a corto plazo; a cierre de año se han dispuesto 50 millones de euros.

En 2025 disponía también de préstamos a largo plazo por un total de 77,2 millones dispuestos, de los que 46,9 millones están pendientes de amortizar.

Adicionalmente HIPRA tiene abiertas dos líneas de financiación a 9 años con el **Banco Europeo de Inversiones** con un total dispuesto en 2025 de 80 millones de euros, de los que 49,82 millones están pendientes de amortizar.

Para cubrir el riesgo actual de tipo de interés, HIPRA tiene contractadas coberturas por un total de 10,3 millones de euros.

HIPRA firmó en 2022 un préstamo verde indexado a la mejora de una ratio de sostenibilidad.

Esta ratio expresa las emisiones de CO₂ (en toneladas y para el scope 1 y 2) en relación a la facturación agregada (en millones de euros) de las empresas Laboratorios Hipra, S.A., Hipra Scientific, S.L.U. e Hipra Human Health, S.L.U. Su valor para el año 2025 es de 56,94 toneladas de CO₂ por millón de euros, que está ligeramente por encima del objetivo marcado para el año.

La Compañía apuesta firmemente por la reducción de emisiones y gases de efecto invernadero y la mejora de todos los ratios de sostenibilidad.



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.

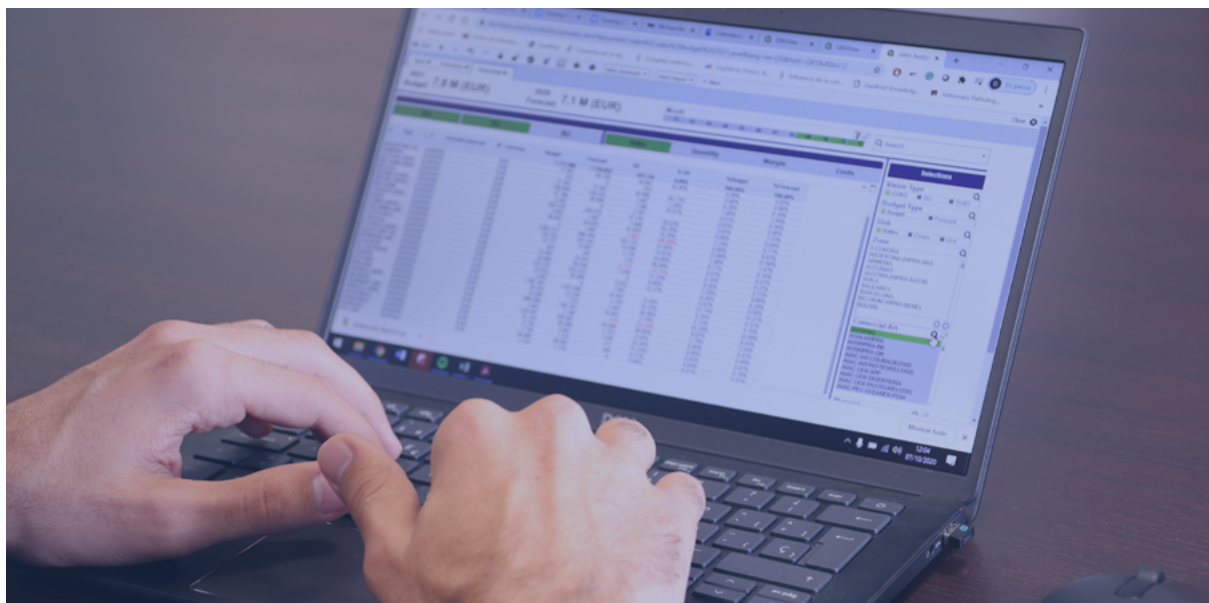
Dichas alertas se centran especialmente en saldos comerciales vencidos o en clientes con límites de riesgo excedidos.

Las condiciones de pago concedidas a un cliente se alinean con aquellas habituales en el sector y país en que HIPRA opera 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 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.



Contribuciones sociales

Las principales contribuciones en proyectos con ONG y fundaciones para ayudar al desarrollo social durante el ejercicio 2025 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 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.
- Asociación Dream Nepal:** tiene como objetivo atender las necesidades de la población infantil en Nepal que tiene a sus padres en prisión, rescatándolos de dicho entorno para poder proporcionarles una infancia digna.
- Fundación Sant Joan de Déu e Instituto de Investigación Germans Trias i Pujol:** lleva a cabo diferentes líneas de investigación del cáncer.
- Fundación Catalana para la Investigación y la Innovación:** que se dedica a diseminar la investigación y la innovación entre la sociedad para fomentar la cultura científica, las vocaciones científico-técnicas, la relación público-privada y el emprendimiento en este ámbito.
- Proactiva Open Arms:** cuya principal misión es la de rescatar del mar a los refugiados que llegan a Europa huyendo de conflictos bélicos, persecución o pobreza.
- Fundación Kàlida:** Dedicada a ofrecer orientación y apoyo a las personas afectadas por el cáncer.

HIPRA destina hasta el 0,7% de su beneficio a contribuciones sociales.

Subvenciones

El Grupo ha recibido subvenciones de explotación por importe de 1.061 miles de euros durante el ejercicio 2025 según se informa en la nota 18.d de las cuentas anuales consolidadas.

Anexo I

Detalle de las filiales comerciales del Grupo HIPRA

DIVISIÓN SALUD ANIMAL

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

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

HIPRA ANIMAL HEALTH PORTUGAL, PRODUTOS FARMACÊUTICOS, 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

- 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

HIPRA BIOTECH SERVICES, S.A. Amer (España)
Investigación y Desarrollo experimental en biotecnología y fabricación de productos (CDMO)

HIPRA HUMAN HEALTH PORTUGAL, PRODUTOS FARMACÊUTICOS, LDA.
Malveira (Portugal)
Comercialización de productos farmacéuticos para salud humana

Anexo II

Detalle del resto de sociedades del Grupo HIPRA

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

AIGÜES 1884, S.L. Amer (España)
Gestión de recursos hídricos y arrendamiento de instalaciones

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

Anexo II

- | HIPRA BRASIL Ltda. Porto Alegre (Brasil)
Asesoramiento técnico
- | 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 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 veterinarios
- | HIPRA VENEZUELA, S.A. Caracas (Venezuela)
Tenencia de registros sanitarios

Anexo III

Tabla de contenidos

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI 2021	Página del Informe	Asunto material en el Análisis de Materialidad	Comentario
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	GRI 102-1	3	SÍ	
		GRI 102-2	3	SÍ	
		GRI 102-3	3	SÍ	
		GRI 102-4	3	SÍ	
		GRI 102-6	3	SÍ	
		GR 102-7	3	SÍ	
		GRI 102-14	3	SÍ	
			3	SÍ	
Políticas	<p><u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:</p> <p>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</p>	GRI 103-1 / 103-2 / 103-3	3	SÍ	
Resultados de las políticas KPIs	<p><u>Los resultados de esas políticas,</u> debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan:</p> <p>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</p>	GRI 103-1 / 103-2 / 103-3	3	SÍ	
Riesgos a CP, MP y LP	<p><u>Los principales riesgos</u> 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 <u>gestiona</u> dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.</p>	GRI 102-15	10	SÍ	
		GRI 205-1	10	SÍ	
		GRI 413-1	10	SÍ	
		GRI 407-1	10	SÍ	
		GRI 408-1	10	SÍ	
		GRI 409-1	10	SÍ	

Anexo III

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	GRI 102-54	12	SÍ	
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 certificación ambiental 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		13	SÍ	
		GRI 102-11	13	SÍ	
		GRI 201-2	13	SÍ	
		GRI 307-1	13	SÍ	
		GRI 308-2	13	SÍ	
	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 contaminación lumínica		14	SÍ	
		GRI 305-5	14	SÍ	
		GRI 305-6	14	SÍ	
GRI 305		14	SÍ		

Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Economía circular		15	SÍ	
	GRI 301-2	15	SÍ	
	GRI 301-3	15	SÍ	Los productos vendidos por HIPRA son recuperados al final de a vida útil en función de lo que establece la normativa de cada país en este punto.
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		16	SÍ	
	GRI 306-2	16	SÍ	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			NO	Aún formando parte de la cadena de suministro ganadera, ninguno de los productos fabricados se puede considerar alimento y por tanto no se derivan desperdicios alimentarios.
Uso sostenible de los recursos				
El <u>consumo</u> de agua y el suministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u>	GRI 303-1	18	SÍ	
	GRI 303-2	18	SÍ	
	GRI 303-3	18	SÍ	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		20	SÍ	
	GRI 301-1	20	SÍ	
	GRI 301-2	20	SÍ	
Consumo, directo e indirecto, <u>de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables</u>		21	SÍ	
	GRI 302-1	21	SÍ	
	GRI 302-2	21	SÍ	
	GRI 302-3	21	SÍ	
	GRI 302-4	21	SÍ	
	GRI 302-5	21	SÍ	La mejora de los requisitos energéticos en los productos se basa en la reducción de la dependencia de energías no renovable mediante acciones como la potenciación de placas solares en las instalaciones
Cambio climático				
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce		23	SÍ	
	GRI 305-1	23	SÍ	
	G4-EN16	23	SÍ	
	GRI 305-2	23	SÍ	Objetivo a abordar en próximos ejercicios
	GRI 305-4	23	SÍ	
	GRI 305-5	23	SÍ	
Las medidas adoptadas para <u>adaptarse a las consecuencias del cambio climático</u>			SÍ	
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	GRI 201-2	23	NO	
		23	SÍ	
	GRI 305-5	23	SÍ	
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas <u>para preservar o restaurar la biodiversidad</u>		14	NO	
	GRI 304-1	14	NO	Las instalaciones de HIPRA no se encuentran en áreas de biodiversidad protegida o áreas de alta biodiversidad no protegida
	GRI 304-3	14	NO	
	GRI 306-5	14	NO	
GRI 304-2	14	NO		
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas				

Empleo				
Número total y distribución de <u>personas empleadas por sexo, edad, país y clasificación profesional</u>		25	Sí	
	GRI 102-8	25	Sí	
	GRI 405-1	25	Sí	
Número total y distribución de <u>modalidades de contrato de trabajo</u>	GRI 102-8	29	Sí	
Promedio anual de <u>contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional</u>	GRI 102-8	29	Sí	
	GRI 405-1	29	Sí	
Número de <u>despidos por sexo, edad y clasificación profesional</u>	GRI 404-1	32	Sí	
Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	36	Sí	
Brecha salarial , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media a la sociedad		36	Sí	
	GRI 405-2	36	Sí	
La remuneración media del personal consejero y directivo , 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		36	Sí	
	GRI 102-35	36	Sí	
	GRI 102-36	36	Sí	
	GRI 102-38	36	Sí	
	GRI 102-39	36	Sí	
Implantación de políticas de desconexión laboral		33	Sí	
Personas empleadas con <u>discapacidad</u>	GRI 405-1	27	Sí	
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo		25	Sí	
Número de horas de <u>absentismo</u>	GRI 403-2 / 403-3	25	Sí	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la <u>conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable</u> de éstos por parte de ambos progenitores		33	Sí	
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		41	Sí	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	GRI 403-2 / 403-3	45	Sí	
Enfermedades de profesionales desagregadas por sexo	GRI 403-2 / 403-3	45	Sí	
Relaciones sociales				
Organización del <u>diálogo social</u> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		46	Sí	
	GRI 407-1	46	Sí	
Porcentaje de personas empleadas cubiertas por convenio colectivo por país	GRI 102-41	27	Sí	
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-1 / 403-4	27	Sí	

Anexo III

Cuestiones sociales y relativas al personal					
Formación					
Las políticas implementadas en el campo de la formación			39	SÍ	
La cantidad de horas de formación por <u>categorías profesionales</u>	GRI 404-1		39	SÍ	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			27	SÍ	
Igualdad					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres			27	SÍ	
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), <u>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</u>			27	SÍ	
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad			27	SÍ	
Derechos humanos					
Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> 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			49	SÍ	
	GRI 102-16		49	SÍ	
	GRI 102-17		49	SÍ	
	GRI 412-3		49	NO	
	GRI 412-2		49	SÍ	
	GRI 409-1		49	SÍ	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 412-1		49	SÍ	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los <u>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 407-1		52	SÍ	
La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación			50	SÍ	
	GRI 406-1		50	SÍ	
La <u>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u>	GRI 409-1		50	SÍ	
La <u>abolición efectiva del trabajo infantil</u>	GRI 408-1		50	SÍ	

	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		50	SÍ	
		GRI 102-16	50	SÍ	
		GRI 102-17	50	SÍ	
		GRI 205-1	50	SÍ	
		GRI 205-2	50	SÍ	
		GRI 205-3	50	SÍ	
	Medidas para luchar contra blanqueo de capitales	GRI 205-2	52	SÍ	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 413-1	62	SÍ	
Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible					
	El impacto de la actividad de la Sociedad en el <u>empleo y el desarrollo local</u>			SÍ	
		GRI 203-1		SÍ	
		GRI 203-2		SÍ	
	El impacto de la actividad de la Sociedad en las <u>poblaciones locales y en el territorio</u>	GRI 413-1		NO	
		GRI 203-1		NO	
		G4-HR8		NO	HIPRA no desarrolla actividad alguna en territorios vulnerables
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con éstos	GRI 413-1		NO	
		GRI 413-2		NO	
		GRI 102-43		SÍ	
	Las acciones de <u>asociación o patrocinio</u>	GRI 413-1	62	SÍ	
		GRI 102-12	62	SÍ	
		GRI 102-13	62	SÍ	
Subcontratación y proveedores					
	<ul style="list-style-type: none"> La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental 	GRI 102-9	53	SÍ	
			53	SÍ	
		GRI 308-1	53	SÍ	
		Antiguos 3 indicadores	53	SÍ	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultado de las mismas		53	SÍ	
Consumidores					
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		53	SÍ	
		GRI 416-1	53	SÍ	
	Sistema de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		53	SÍ	
		GRI 416-2	53	SÍ	
Información fiscal					
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	58	SÍ	No se incluye la información si bien ésta se halla disponible de forma agregada en las notas de las Cuentas Anuales Consolidadas
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	62	SÍ	

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 2025.

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 76.

Amer, 26 de marzo de 2026



Sr. David Nogareda Estivill
Presidente



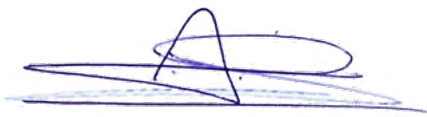
Sra. Mª del Mar Nogareda Estivill
Vicepresidenta



Sr. Alfredo Bru Tabernero
Vocal



Sra. Mª Montserrat Montaner Picart
Vocal



Sr. Arnau Nogareda Estivill
Vocal



Sr. Carles Pascual Sancho
Vocal



Sr. Arnau Nogareda Estivill
actuando en representación de
Clau d'Atzabeja, 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. Richard Rechter Leib
actuando en representación de Jethro
Management Consulting, S.L
Vocal

Declaración de Verificación Independiente

Nº: DNV-2026-ASR-860155

DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

HIPRA, S.A. y SOCIEDADES DEPENDIENTES en Av. de la Selva, 135, 17170 Amer, Girona, España.

Objeto y Campo de Aplicación

DNV Business Assurance Spain S.L.U. (en adelante "DNV") ha recibido el encargo de HIPRA,S.A.HIPRA, S.A. para realizar una verificación limitada e independiente de su Informe Estado de Información No Financiera (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio iniciado el 1 de enero 2025 y finalizado el 31 de diciembre de 2025, 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.

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

La preparación del EINF 2025, su contenido y todos los procesos necesarios para la elaboración de este son responsabilidad de HIPRA, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y utilizando como estándar de referencia Global Reporting Initiative (estándares GRI). 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 2025 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.

Fundamento de nuestra conclusión

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.

Page 2 of 3

- 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 2025 son las normas GRI Estándares.
- Comprobación mediante pruebas de revisión, 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 2025 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

El Criterio en base al cual se ha realizado la presente verificación es el conjunto de requisitos incluidos en la Ley 11/2018. Este trabajo de aseguramiento se ha llevado a cabo de acuerdo con el protocolo VeriSustain de DNV, versión 6.0, el cual se basa en nuestra experiencia profesional y en las mejores prácticas internacionales de aseguramiento, incluido el Estándar Internacional sobre Encargos de Aseguramiento (ISAE) 3000 revisado - 'Encargos de Aseguramiento distintos de Auditorías y Revisiones de Información Financiera Histórica' (revisado), emitido por el International Auditing and Assurance Standards Board. Este estándar requiere que cumplamos con los requisitos éticos y que planifiquemos y ejecutemos el encargo de aseguramiento para obtener una seguridad limitada y razonable.

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.

Limitaciones intrínsecas

El encargo de verificación se basa en el supuesto de que los datos y la información proporcionados por HIPRA, S.A. como parte de nuestra verificación han sido puestos a disposición de buena fe, son veraces y están libres de inexactitudes relevantes. Debido a la naturaleza selectiva (muestreo) y a otras limitaciones intrínsecas tanto de los procedimientos como de los sistemas de control interno, existe el riesgo inevitable de que errores o irregularidades, incluso significativos, no hayan sido detectados.

DNV declina expresamente cualquier responsabilidad o corresponsabilidad por cualquier decisión que una persona o entidad pueda tomar basándose en la presente Declaración de Verificación Independiente.

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 2025, 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 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 2025.

DNV Business Assurance Spain, S.L.U.

Madrid, España.
08 abril 2026

APPEL
LARS -
X0122841K

Firmado
digitalmente por
APPEL LARS -
X0122841K
Fecha: 2026.04.08
18:06:26 +02'00'

Lars Appel
Lead Verifier

Segalini
, Alessia

Digitally signed
by Segalini,
Alessia
Date: 2026.04.08
17:56:35 +02'00'

Alessia Segalini
Technical Reviewer

HIPRA

Building Immunity
for a Healthier World