

---

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

---



The **Reference**  
in **Prevention**  
for **Animal Health**

# DECLARACIÓN Auditoría Independiente – EINF

Emitida por DNV GL Business Assurance España S.L.

DNV GL BUSINESS ASSURANCE ESPAÑA, S.L.U. ha realizado la auditoría independiente de evaluación del Estado de Información No Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2019, descrito en el informe "ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019" elaborado según Ley 11/2018, por la entidad:

## LABORATORIOS HIPRA S.A.

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

### Criterios de evaluación:

- Adecuación de políticas aplicadas a cuestiones no financieras, incluyendo los procesos de diligencia debida aplicados
- Pertinencia de los indicadores no financieros utilizados en relación a las políticas definidas; adecuación de estos indicadores a marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia
- Comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad de una selección de indicadores clave de resultados no financieros
- Sistemática implantada de gestión de riesgos no financieros.

Alcance: Laboratorios Hipra S.A. y sociedades dependientes descritas en la Nota 1 de las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre 2019

### Opinión modificada:

Basado en los procedimientos seguidos en la auditoría 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 el EINF de LABORATORIOS HIPRA S.A. y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio 2019, no sea una representación fiel del desempeño de la empresa en materia de responsabilidad social, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

### Fundamento de la opinión modificada:

EL EINF de LABORATORIOS HIPRA S.A. y sociedades dependientes no incluye la información referente a la remuneración media de los consejeros y directivos. Tampoco se incluyen los beneficios obtenidos y los impuestos pagados país por país, si bien esta información se halla disponible de forma agregada para el Grupo en la Nota 17 de las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre 2019.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para esta opinión modificada.

Place and date:  
**Barcelona, 23 marzo 2020**

For the issuing office:  
**DNV GL – Business Assurance España S.L.**  
**Gran Vía de les Corts Catalanes, 130-136,**  
**Pl. 9, 08038 – Barcelona, Spain**

**Ricardo Álvarez Muíña**  
Operation Managers – Assurance Iberia

# INDEX

<b>Perfil de la Compañía</b>	<b>04</b>
Descripción del modelo de negocio	
Estrategia de negocio y estructura	
El plan de sostenibilidad	
Gestión de riesgos	
<b>Cuestiones Medioambientales</b>	<b>14</b>
Enfoque de Gestión	
Economía circular, prevención y gestión de residuos	
Uso sostenible de los recursos	
<b>Negocio Responsable</b>	<b>19</b>
Ética, derechos humanos y cumplimiento	
Aprovisionamiento sostenible	
Salud y bienestar	
Beneficios e impuestos	
<b>Cuestiones Relativas al personal</b>	<b>27</b>
Empleo	
Diversidad e igualdad	
Desarrollo profesional	
Seguridad, salud y bienestar en el trabajo	

# PERFIL DE LA COMPAÑÍA

## Descripción del modelo de negocio

HIPRA es un Grupo de empresas de Salud Animal con más de medio siglo de historia, cuya visión estratégica es clara: ser el Referente en Prevención para Salud Animal.

Esta visión estratégica se alinea con la presión en contra del uso de los antibióticos en los animales, tendencia especialmente clara en los países desarrollados. Así, el mercado total de la Salud Animal ha crecido en los últimos años entre un 3-5% anual, mientras que el mercado de los biológicos dentro de este mercado lo ha hecho entre un 5-8% anual.

Como consecuencia, la venta de biológicos en el mercado de Salud Animal mundial fue del 26% en 2015 y ha pasado a ser un 28% en 2019. En este mismo periodo de tiempo, las ventas de HIPRA en biológicos han pasado del 65% en 2014 al 84% en 2019.

Por otro lado, Las barreras de entrada a este mercado son muy altas, y también el acceso a la tecnología. Esto se traduce en un menor número de competidores con capacidad de afrontar el reto de suministrar productos biológicos.

HIPRA tiene un know-how de muchos años en la investigación, producción y comercialización de biológicos. Aprovechando esta experiencia, el modelo de negocio de HIPRA se focaliza en un conocimiento integral de sus productos: desde la investigación, el desarrollo y la producción hasta la comercialización y el servicio relacionado con sus productos Biológicos para la Salud Animal.

A nivel geográfico, HIPRA está firmemente establecida a nivel internacional. La sede central está ubicada en Amer, provincia de Girona (España), desde donde opera la Sociedad dominante del Grupo, Laboratorios Hipra, S.A. En dichas instalaciones se encuentra también Hipra Scientific, S.L.U, filial que concentra las actividades relacionadas con la investigación y desarrollo de productos para la Salud Animal.

Actualmente, HIPRA tiene presencia en más de 100 países, cuenta con una red de 29 filiales comerciales propias (ver Anexo I) y con 2 plantas de producción situadas en Europa (España) y América (Brasil).

El perímetro de consolidación incluye otras 25 sociedades con actividades diversas (ver Anexo II).

Fruto de todo ello, la expansión internacional se ha acelerado a lo largo de la última década. Así, en 2009 las exportaciones representaban el 56% del total de las ventas del Grupo, mientras que este porcentaje ha ascendido hasta el 83% a cierre de 2019.

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, Turquía, Francia, China, Filipinas, Brasil, Alemania, Polonia, Italia y Rusia.

#### Presencia geográfica Grupo Hipra



## Estrategia de negocio y estructura

En 2008 la visión estratégica del Grupo intensificó una apuesta clara por la innovación de productos Biológicos.

Por ello, cerca del 10% de la facturación se destina a actividades de I+D centradas en generar y aplicar los últimos avances científicos al desarrollo de productos innovadores de la más alta calidad. Como resultado, HIPRA ha lanzado al mercado 18 nuevas vacunas en los últimos diez años, siendo la única compañía capaz de conseguir estos resultados dentro del mismo período, en el mercado de Salud Animal.

El mercado mundial de la Salud Animal cuenta con dos grandes segmentos bien 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 54% del total y el de Animales de Compañía un 46%, si bien este segmento está creciendo más rápido (era un 40% del total en 2015), que el de Ganadería.

HIPRA está históricamente más enfocada al mercado de Animales de Producción, con un 98% de las ventas de 2019 en este mercado. Esto ha supuesto una ventaja competitiva para

el Grupo, ya que los competidores han centrado sus esfuerzos en capitalizar el crecimiento previsto en Animales de Compañía, dejando de lado el de Animales de Producción.

Además de con productos altamente innovadores, HIPRA complementa su oferta al cliente con servicios exclusivos como servicios de diagnóstico, dispositivos médicos de vacunación que garantizan mayor control y trazabilidad, o programas de formación para los profesionales del sector.

Excelencia, credibilidad y optimismo son los valores sobre los de se fundó HIPRA y siguen constituyendo el sello distintivo de su identidad y de su modelo de negocio.

## Nuevos retos

El uso abusivo de los antibióticos como método de prevención en la Salud Animal ha contribuido a desarrollar bacterias resistentes a los mismos por lo que dichos tratamientos han perdido efectividad.

La sensibilidad ante este problema ha ido creciendo dentro la comunidad científica, de los principales Gobiernos, de la Unión Europea y de otros países en general. Esto se ha traducido en legislaciones específicas que limitan el uso de los antibióticos.

HIPRA, como se comentó anteriormente, se encuentra completamente focalizada en prevención y gran parte de los recursos se destinan al desarrollo, producción y comercialización de vacunas. Como resultado de ello, el porcentaje de ventas de antibióticos se ha reducido drásticamente.

Sólo el 15% de las ventas de 2019 corresponden a productos farmacológicos (67% en 2009) y se espera que en el 2022 dicho porcentaje sea del 6%.

Relacionado también con esta estrategia, encontramos el programa ORIGINS desarrollado por HIPRA. Se trata de un programa exclusivo de asesoramiento integral para la producción de alimentos de origen animal sin antibióticos. Este programa ha permitido beneficios a distintos niveles de la cadena de producción.

## Gobierno corporativo

La matriz del Grupo, Laboratorios 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 contando con la Presidencia Honorífica de Joan Nogareda Gifre. Está formada por todas las personas con participación accionarial en Laboratorios Hipra, S.A., y es el órgano de gobierno de la propiedad del Grupo.

Se reúne con carácter ordinario una vez al año. En este sentido, 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, excepto para aquellas materias que son competencia de la Junta General de Accionistas. Asume por lo tanto la aprobación de la estrategia corporativa y supervisa su implementación, guiando y controlando la actuación de la dirección.

Composición del Consejo de Administración:

- David Nogareda Estivill, Presidente del Consejo
- María del Mar Nogareda Estivill, Secretaria del Consejo y Consejera
- Arnau Nogareda Estivill, Consejero
- Carlos Montañés Estupiñà, Consejero
- Clau Safir, S.L., representada por David Nogareda Estivill, Consejero
- Clau Robi, S.L., representada por María del Mar Nogareda Estivill, Consejera
- Clau Atzabeja, S.L., representado por Arnau Nogareda Estivill, Consejero
- Jethro Management Consulting, S.L. representado por Richard Rechter Leib, Consejero independiente
- Rosa Maria Querol Massó, Consejera independiente

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

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

Dicho Código de Conducta se apoya a su vez en Políticas, Protocolos, Manuales o Guías que desarrollan parte de su contenido. De entre ellas cabe destacar:

- Políticas de personal: Plan de Igualdad, Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Protocolo contra el acoso sexual, Protocolo de actuación para colectivos sensibles.
- Políticas Medioambientales, de Bioética y de bienestar animal.



- Políticas Financieras: Política Fiscal, Protocolo anti-fraude y anti-blanqueo de capitales.
- Política de Gobierno de Datos y Políticas sobre Privacidad y Datos Personales.

### Comité Ejecutivo

Órgano de dirección que supervisa la marcha ordinaria del negocio y la implementación de la estrategia acordada.

- David Nogareda Estivill, Consejero Delegado. Actúa por delegación del Consejo de Administración y de la Junta de Accionistas.
- María del Mar Nogareda Estivill, Directora General
- Arnau Nogareda Estivill, Director General
- Carlos Montañés Estupiñà, Director General
- Carles Fàbrega Comas, Director Marketing
- Èlia Torroella Busquets, Directora I+D
- Miquel Desoi Guitart, Director de Recursos Humanos
- Josep Ferrés Coromina, Director Técnico
- Jordi Ruano Bou, Director de Producción
- David Alonso Raluy, Director Financiero

## El plan de sostenibilidad

HIPRA es una compañía comprometida con el desarrollo económico sostenible. En este sentido, la primera responsabilidad de HIPRA es con sus trabajadores y familias, así como con las comunidades y entorno natural en donde actúa, con el objeto de asegurar y mejorar la calidad de vida.

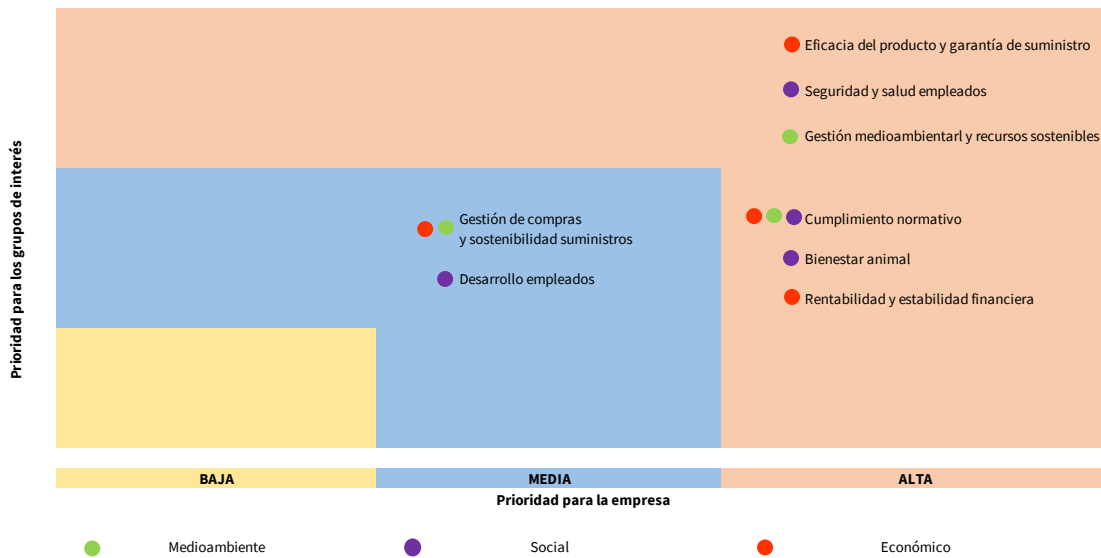
Por otra parte, los medicamentos de HIPRA tienen un efecto muy positivo sobre los animales en todo el mundo y, por tanto, sobre la salud de las personas.

El respeto por el medio ambiente es clave para HIPRA. El Grupo se enfoca en la excelencia ambiental, tratando de minimizar el impacto de su actividad en el medio ambiente y así, no comprometer los recursos naturales del futuro.

### Materialidad

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

### Resultado del análisis de materialidad 2019



### ASPECTOS RELEVANTES

- |  |         |
|--|---------|
| 1- Eficacia del producto y garantía de suministro  | Pág. 24 |
| 2- Seguridad y salud empleados                     | Pág. 37 |
| 3- Gestión medioambiental y recursos sostenibles   | Pág. 14 |
| 4- Cumplimiento normativo                          | Pág. 21 |
| 5- Bienestar animal                                | Pág. 23 |
| 6- Rentabilidad y estabilidad financiera           | Pág. 24 |
| 7- Gestión de compras y sostenibilidad suministros | Pág. 24 |
| 8- Desarrollo empleados                            | Pág. 34 |

## Gestión de riesgos

HIPRA, como sociedad matriz, define las políticas corporativas del Grupo.

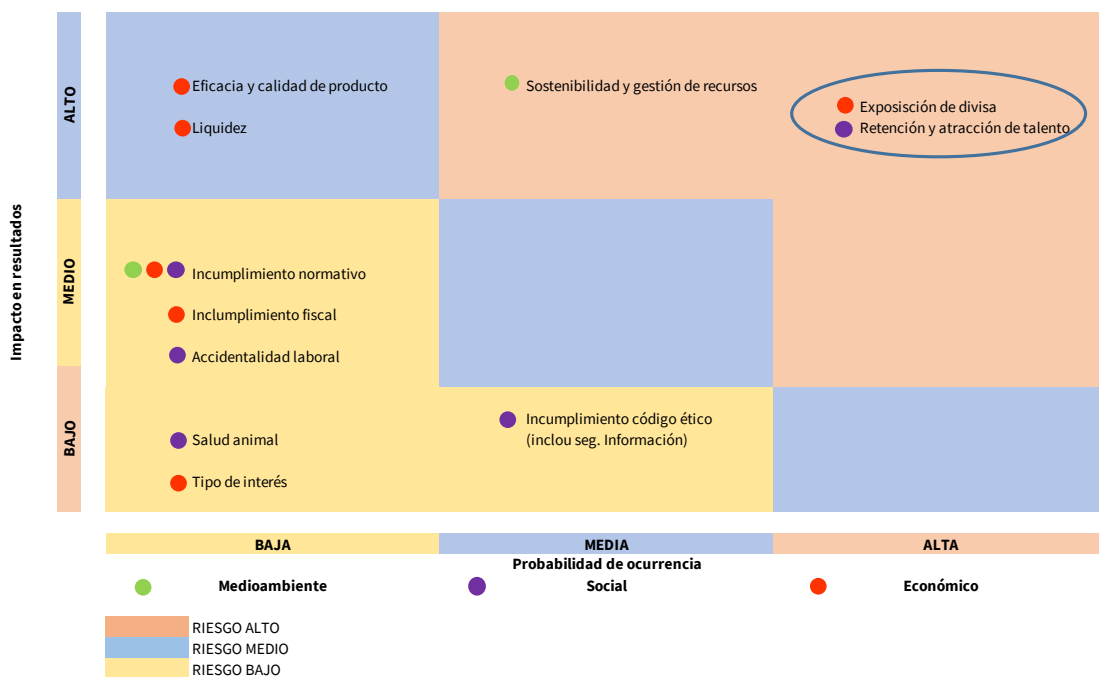
La gestión y evaluación de los riesgos recae sobre la alta dirección que identifica y evalúa los riesgos relevantes, originados tanto por factores externos como por factores internos, y determina la mejor respuesta a cada uno de ellos. El resultado de dicha evaluación se presenta en un Mapa de Riesgos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

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

El sistema de control y gestión de riesgos de HIPRA se basa, de esta forma, en los siguientes principios:

- Liderazgo de la alta dirección, que proporciona los recursos necesarios y establece los Comités de seguimiento correspondientes a cada tipología de riesgo.
- Integración de dichos Comités en los ámbitos de planificación y desarrollo de la estrategia corporativa.
- Segregación de funciones entre las áreas operativas y las áreas de supervisión y aseguramiento.
- Revisión periódica. Aplicación sistemática de mejores prácticas y recomendaciones en materia de riesgos.

## Mapa de Riesgos



## RIESGOS ANALIZADOS

- |   |         |
|---|---------|
| 1- Exposición de divisas                | Pág. 11 |
| 2- Retención y atracción de talento     | Pág. 33 |
| 3- Sostenibilidad y gestión de recursos | Pág. 14 |
| 4- Eficacia y calidad del producto      | Pág. 24 |
| 5- Liquidez                             | Pág. 11 |
| 6- Incumplimiento normativo             | Pág. 21 |
| 7- Accidentalidad laboral               | Pág. 37 |
| 8- Incumplimiento fiscal                | Pág. 23 |
| 9- Salud animal                         | Pág. 25 |
| 10- Tipo de interés                     | Pág. 12 |

### Riesgo de Tipo de Cambio / Política de cobertura de divisas

Es el riesgo de que cambios en los precios de mercado de las divisas afecten a los ingresos del grupo o a su valor patrimonial.

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

La Política de coberturas de Grupo 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 del Grupo, que lleva a cabo también un seguimiento constante del riesgo abierto, y supervisadas por la Dirección Financiera.
- El porcentaje de cobertura se revisa de forma periódica según país y moneda en base a análisis internos y externos sobre la situación macroeconómica de cada zona. Fluctúa generalmente entre un 30% y un 70% del riesgo transaccional.
- En ningún caso se contratan coberturas de divisa con fines de inversión. Responden por lo tanto a necesidades operativas y van encaminadas a reducir el riesgo mencionado.

Tal y como recogen las CCAA, a cierre del ejercicio, Laboratorios Hipra S.A. mantiene abiertas coberturas en divisa a corto plazo por un nominal equivalente a 7,2M€.

### Riesgo de Liquidez / Política de financiación

Es el riesgo de que el Grupo no pueda hacer frente a 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 y medio 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, el Grupo 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 medidas necesarias para garantizar líneas de financiación no utilizadas que permitan desarrollar los planes de negocio previstos.

- En 2019 el Grupo dispone de 17,5 Millones de Euros en líneas de crédito a corto plazo de los que todos ellos se mantienen no dispuestos a cierre de año.
- Adicionalmente, se ha cerrado una línea de financiación a 9 años con el Banco Europeo de Inversiones de la que a cierre de 2019 tan sólo se ha dispuesto un primer tramo de 10 Millones de Euros.

El Grupo detalla todas sus líneas de financiación en la Nota 11 de sus CCAA consolidadas.

#### Riesgo de Crédito / Política de riesgo comercial

El riesgo de crédito es el riesgo al que se enfrenta HIPRA si se produce el incumplimiento contractual por parte de un cliente o contraparte de sus obligaciones. Se produce principalmente en relación con Deudores comerciales.

Para minimizar dicho riesgo, el Grupo presenta una política implantada en todas las Sociedades del grupo cuyas principales indicaciones podrían resumirse así:

- El seguimiento del riesgo comercial es responsabilidad del área financiera y comercial 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 el Grupo opera y no son objeto de negociación o incentivo comercial.

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

El Grupo trabaja con analistas de riesgo externos para reforzar el seguimiento de aquellos clientes con mayores límites concedidos.

Finalmente, desde el punto de vista contable, se reconoce una 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 del Grupo y de sus Sociedades.

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

# CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

## Enfoque de Gestión

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

El área de medio ambiente es la responsable de velar por el cumplimiento de dicha Política. Esta área coordina el Comité de Gestión Ambiental, que es el órgano responsable, junto con Dirección, de orientar las acciones y programas de gestión ambiental de la organización.

Estas acciones y programas aseguran la integración de los requisitos ambientales en los métodos de fabricación y otros procedimientos de la organización desde las fases de diseño de nuevos productos o instalaciones.

Como consecuencia del crecimiento de los últimos años, HIPRA ha ampliado sus instalaciones de producción para abastecer la nueva demanda. En consecuencia, uno de los principales focos de atención en este ámbito se centra en controlar el impacto medioambiental derivado de este crecimiento. Por ello, HIPRA realiza notables esfuerzos para mitigar los impactos causados en el consumo de recursos energéticos y materias primas, generación de efluentes residuales y residuos y la generación de emisiones, entre otros. Todo ello, queda definido en la Política Ambiental de HIPRA, así como en las directrices establecidas y compartidas por toda la organización, como son:

- Política Ambiental del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) (define directrices y principios)
- Manual corporativo del SGA (referencia para el SGA)
- Programas ambientales (objetivos y actuaciones específicas del SGA)
- Comité de SGA (acciones, indicadores y seguimiento del SGA)

Todos los centros productivos ubicados en Amer (Girona, España) están certificados según la norma de gestión ambiental ISO 14001, desde 2016.

### Centros productivos Amer

El 100% de los centros productivos de HIPRA son propiedad de HIPRA 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 productos zoonosanitarios.
- Arbusset (C2): centros de experimentación y diagnóstico.
- CIAMER (C3): centros de fabricación de productos zoonosanitarios.
- Granja Lloret Salvatge (C4): centro de fabricación de productos zoonosanitarios.
- CIM La Selva (C6): operaciones de expedición e imprenta.
- Brasil: centro de fabricación de productos zoonosanitarios.

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

## Política Ambiental

A través de la 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 o desarrollo de nuevos productos, con el objetivo de dar respuesta a los retos de las sociedades actuales y futuras.

Excelencia, Credibilidad y Optimismo marcan el sello de identidad del personal y de las empresas del Grupo HIPRA. En este contexto, HIPRA, se compromete a:

- Integrar 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.
- Orientar las acciones de HIPRA hacia la reducción del consumo de recursos naturales, materias primas y recursos energéticos, mediante la mejora continua de nuestras instalaciones y la adopción de prácticas más respetuosas con el medio ambiente.
- Orientar las acciones de HIPRA hacia la reducción y minimización emisiones a la atmósfera, generación de vertidos y generación de residuos, así como cualquier otro impacto ambiental que pueda generarse.
- 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.
- Incorporar las mejores técnicas disponibles presentes a fin de reducir los posibles efectos ambientales.
- Velar por el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a nuestras instalaciones y operaciones, así como de otros requisitos ambientales que HIPRA suscriba.

- Formar y sensibilizar ambientalmente al personal que interviene en la actividad de HIPRA, así como mejora de la comunicación ambiental con los grupos de interés.
- 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.
- Actuar para satisfacer las necesidades de la sociedad del presente, sin comprometer los recursos del futuro.
- Respetar la naturaleza y la biodiversidad en los entornos en los que se encuentran los centros de HIPRA.

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

## Economía circular, prevención y gestión de residuos

### Contaminación

En 2018-2019 se ha ampliado la flota de vehículos eléctricos para los desplazamientos entre centros de HIPRA Amer para los trabajadores. Se han puesto a disposición también electrolinerías para fomentar la compra y uso de vehículos eléctricos entre el personal, clientes y proveedores.

Como proyectos previstos para 2020 cabe destacar:

- Implantación de compra del 100% de energía eléctrica de origen renovable para todos los centros productivos de Hipra Amer.
- Realización de una nueva auditoría energética para los centros de mayor consumo en Amer (Sede Central y CIAMER.)
- Cálculo de la huella de carbono para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

### Gestión residuos

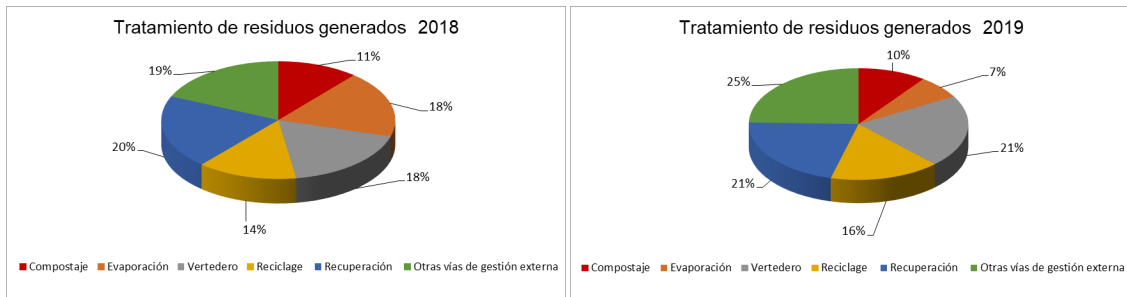
#### Residuos por tipo y método de eliminación

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



En 2019 se generaron 1.696 Tn de residuos, de los cuales sólo el 12% son considerados residuos peligrosos (204 Tn).

Residuos generados en la totalidad de los centros productivos del Grupo



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

- Mejorar la segregación y reciclaje de los residuos
- Reducir la generación del residuo peligroso potasio dicromato.
- Reducir la generación del residuo plástico.
- Mejora de la recogida y generación del residuo fracción orgánica en los centros de Hipra Amer.

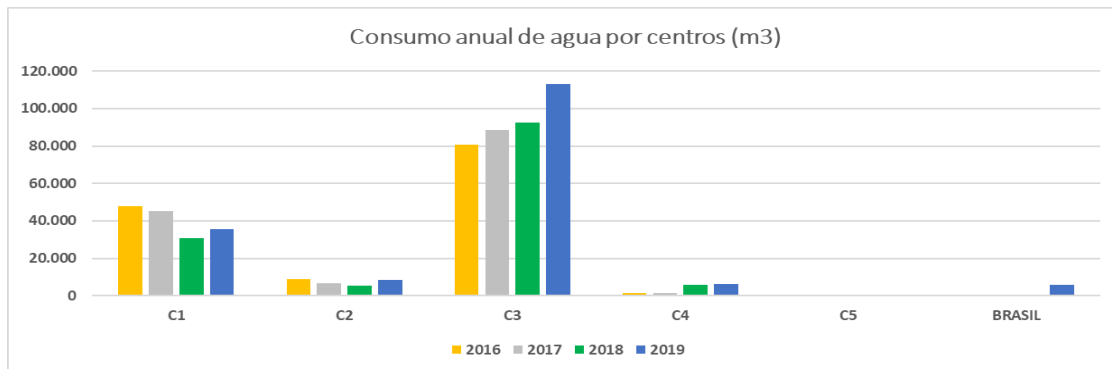
## Uso sostenible de los recursos

### Interacción con el agua

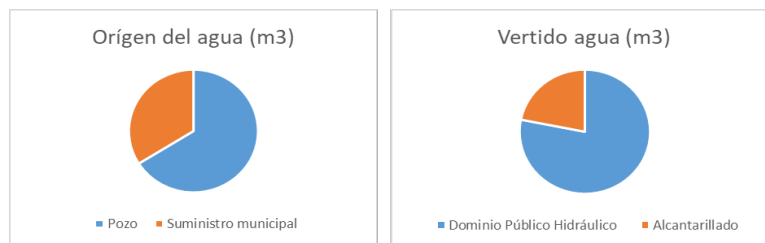
HIPRA realiza una cuidada gestión de los vectores ambientales de residuos y aguas residuales. Las plantas productivas de Hipra Amer disponen de estaciones depuradoras de aguas residuales y, todos los centros productivos cuentan con sistemas que garantizan que la calidad del agua vertida es adecuada y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

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

El consumo total de agua en el 2019 asciende a los 169.048 m<sup>3</sup> (134.472 m<sup>3</sup>, en el 2018).



El suministro total de agua de HIPRA Amer, un 66% procede de captaciones propias de aguas subterráneas (111.763 m3) y el 34% restante es de suministro de red municipal (57.285 m3).

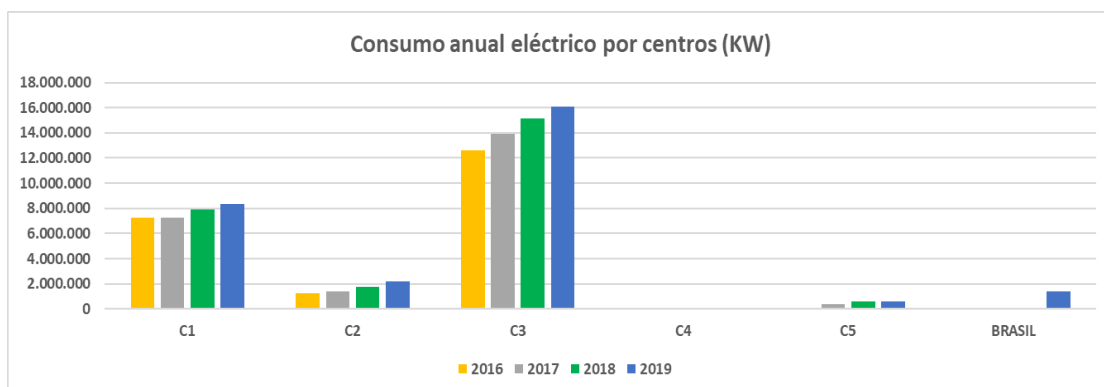


El 78% del agua residual tratada es vertida a cauce público (121.515 m3). El 22% restante es vertido al alcantarillado público (35.714 m3).

Durante 2018 y 2019 no ha ocurrido ningún derrame o vertido significativo que pudiera haber afectado a la calidad del agua.

### Consumo de energía

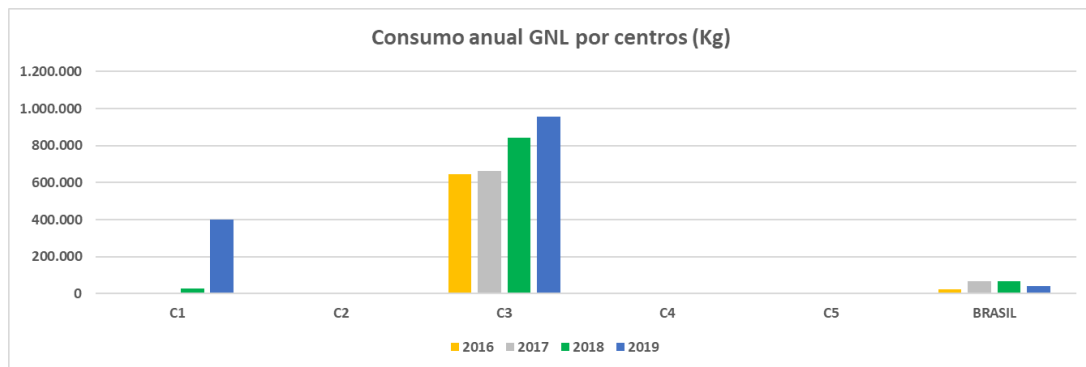
El consumo eléctrico total a nivel de HIPRA Amer, se ha visto incrementado en un 12%, 25.412.619 kwh consumidos en 2018 frente a los 28.562.378 kwh consumidos en 2019. Este incremento es debido en gran medida a la puesta en funcionamiento de nuevas plantas de producción, así como al incremento en la cantidad y la variedad de productos fabricados.



Durante 2018 y 2019 el 12% del consumo de electricidad de red en los centros productivos de Hipra Amer procede de fuentes de energías renovables. Para 2020, HIPRA tiene el objetivo de que el 100% del consumo de electricidad de red de los centros de HIPRA Amer proceda de fuentes renovables.

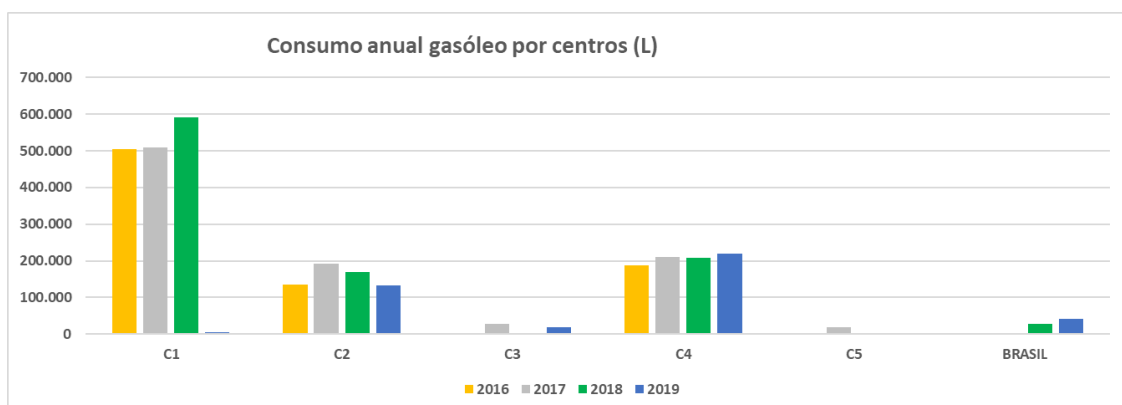
## Consumo de gas natural

HIPRA potencia el consumo de gas natural frente al consumo de gasóleo, y por ello el incremento de esta materia prima se ha ido incrementando año tras año, ligado también al aumento de producción y de centros de fabricación de HIPRA Amer. El consumo de gas natural total a nivel de HIPRA Amer, se ha visto incrementado en un 48%, 941.686 kg consumidos en 2018 frente a los 1.397.800 kg consumidos en 2019.



## Consumo de otros combustibles

Además de gas natural, HIPRA también consume otros combustibles como gasóleo en grupos electrógenos, equipos y vehículos propios. El consumo de gasóleo total a nivel de HIPRA Amer, se ha visto reducido un 58%: 997.184 litros consumidos en 2018 frente a los 417.107 litros en 2019.



## NEGOCIO RESPONSABLE

### Ética, derechos humanos y cumplimiento

HIPRA comparte la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (<http://www.un.org/es/documents/udhr/>) y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas ([http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1&r=1440\\*900](http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1&r=1440*900)) y vela por su cumplimiento a nivel corporativo.

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

Al ser una empresa internacional, es posible que se reciban órdenes, peticiones, emails o similares fuera del horario laboral. Nuestra política de desconexión no obliga a realizar ninguna acción hasta iniciar la siguiente jornada laboral.

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

Además del Código de Conducta, en HIPRA existe otra normativa interna que desarrolla contenidos del Código de Conducta: Políticas, Protocolos, PNTs, Manuales o Guías e incluso, códigos de conducta locales. Todas ellas forman parte del Código de Conducta.

El Código de Conducta y la restante normativa interna son aprobadas por el Consejo de Administración de HIPRA o por el órgano en quien éste delegue.

#### Discriminación

HIPRA dispone de un protocolo de actuación en situaciones de discriminación por motivos de género, acoso sexual, y 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. La comunicación de este tipo de conductas se puede hacer a través del Comité de Seguridad, Salud e Igualdad o mediante denuncia ante el órgano instructor asignado, que es el responsable de canalizar las denuncias en estas materias y determinar los resultados. Este órgano está formado por un técnico de RRHH y el responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Adicionalmente, HIPRA dispone de un protocolo de actuación para los trabajadores especialmente sensibles. Se establecen cuatro categorías de empleados:

- Trabajadores con algún tipo de minusvalía o discapacidad.
- Maternidad y período de lactancia.
- Trabajadores sensibles a determinados riesgos.
- Trabajadores que preceden de ETT

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

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

## Corrupción y Soborno

La Política Anticorrupción de HIPRA se define dentro del Código de Conducta comentado anteriormente. En él se establecen los estándares de conducta tanto para directivos y empleados, como para aquellos colaboradores externos que participan en las operaciones diarias de la empresa.

Algunos aspectos que pone de relevancia son:

- Ningún empleado efectuará pago alguno, sobornará u ofrecerá ventajas económicas impropias a un funcionario público o de una entidad dependiente de la Administración con el fin de obtener tratos comerciales u otros servicios, según se establece en la Convención de la OCDE para combatir la corrupción de los funcionarios públicos.
- Los agasajos y los regalos de empresa a funcionarios públicos, en caso de que estén permitidos, deberán hacerse de conformidad con la normativa general de gastos de HIPRA, el Código de Conducta y las normas y reglamentos del organismo oficial o cuerpo legislativo interesado.
- Cada persona del equipo humano de HIPRA se relacionará con sus proveedores de bienes o servicios de forma lícita, ética y respetuosa.
- 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.
- Nadie podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos, o dádivas, sin ponerlo en conocimiento del superior, de una persona física o jurídica con la que HIPRA mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros.

En un marco de transparencia y para potenciar su conocimiento en toda la organización, HIPRA ha puesto a disposición de todos sus empleados dicho Código de Conducta a través de la página web corporativa.

Uno de los riesgos identificados en el ámbito de corrupción y soborno está relacionado con la promoción de medicamentos con prescripción veterinaria.

En este sentido el Grupo dispone de políticas concretas para informar de qué conductas están permitidas en relación a esponsorización, regalos, hospitalidad, entrega de muestras e invitaciones en congresos. Se realizan formaciones específicas para el personal de marketing y negocio sobre esta materia.

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

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

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

## Blanqueo de capitales y lucha anti fraude

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

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

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

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

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

- La comprobación en el VIES (Sistema de Intercambio de información sobre el IVA entre estados miembros de la UE) de nuevos clientes o proveedores.
- El requerimiento de certificados de titularidad bancaria ante cualquier petición de un cambio de cuenta bancaria y su comprobación con los contactos establecidos del acreedor o proveedor solicitante.
- La 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.
- La planificación adecuada de los pagos y uso de la banca electrónica, evitando los órdenes de pago por carta.

## Aprovisionamiento sostenible

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

HIPRA audita a todos sus proveedores de APIS y a proveedores de materiales o servicios estratégicos.

El 84% 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 continente diferentes al de su comercialización. Por el contrario, la mayor parte de materiales acondicionados son suministrados por fabricantes de proximidad.

En referencia a la sostenibilidad de los procesos, y como se mencionó anteriormente, se han llevado a cabo inversiones para fomentar el consumo de GNL en sustitución de fuentes alternativas de energía menos eficientes. El objetivo para el 2020 es certificar que el todo el consumo eléctrico de HIPRA sea generado a través de fuentes renovables.

Asimismo, se han iniciado, de forma experimental, proyectos innovadores con proveedores para la sustitución y reciclaje de materiales de plástico. Se espera su consolidación en el próximo ejercicio.

## Salud y bienestar

La innovación está presente en todas las etapas del desarrollo de nuevos productos, con el fin de proveer al mercado de la Sanidad Animal de nuevos productos con una calidad muy alta tanto en términos de seguridad como de eficacia.

En este sentido, HIPRA ha lanzado mundialmente vacunas frente a patologías en salud animal para las cuales no existía ninguna solución en el mercado, lo cual refleja un compromiso firme en la mejora de la salud animal mundial. Y ello, a pesar de los retos tecnológicos que hayan tenido que superarse en la mayoría de casos.

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

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

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

- Continuar formando y liderando al equipo humano de I+D y Registros e incorporar y formar a nuevos miembros a nivel mundial.
- Continuar investigando e innovando para desarrollar nuevas vacunas para la Salud animal en cartera.
- Asegurar los nuevos lanzamientos de producto tanto en el 2020 como en los años siguientes en los diferentes países del mundo.
- Continuar explorando nuevas tecnologías y productos para desarrollar la cartera de proyectos a futuro.

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. HIPRA dispone de diferentes certificados acreditados:

- Certificación en GLP (Good Laboratory Practices)
- Certificación en GMP (Good Manufacturing Practices)
- ISO 14001, en relación a los aspectos medioambientales

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

En materia de bienestar animal, 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.



El Grupo 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

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

## Farmacovigilancia

En cumplimiento con la normativa vigente tanto a nivel nacional como internacional, LABORATORIOS HIPRA, S.A. dispone de un sistema de farmacovigilancia, que fue implementado con el objetivo primordial de monitorizar la seguridad y controlar el riesgo de los efectos adversos producidos por el uso de los medicamentos de la empresa.

Bajo el término de efecto adverso se incluyen las sospechas de reacciones en el animal, las supuestas faltas de eficacia, las supuestas reacciones en humanos al utilizar el medicamento en los animales debido habitualmente a una situación accidental (ejemplo autoinoculación por inyección), posibles reacciones debido a un uso no recomendado del medicamento, violaciones de los límites máximos de residuos, problemas medioambientales o sospechas de transmisión de agentes infecciosos.

Este sistema fue implantado a fin de establecer un procedimiento de registro y gestión de cualquier supuesta reacción adversa relacionada con el uso de medicamentos veterinarios en cualquier país del mundo donde se comercializan nuestros productos.

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 2018 fue de 0.0006% y en 2019 ha sido de 0.006%, lo que es un claro indicador del excelente perfil de seguridad y eficacia de los productos de HIPRA.

## 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

<i>Número de reclamaciones</i>	<i>Número incidencias</i>	<i>% s/pedidos</i>
2017	410	2,06%
2018	478	2,39%
2019	576	1,73%

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

## Beneficios e impuestos

### Política fiscal

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

En este sentido, HIPRA 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 del Grupo puede resumirse en los siguientes puntos clave:

- Establecimiento de sistemas internos de control (Compliance Fiscal) que permiten monitorizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones fiscales de todas las Sociedades del Grupo en plazo.
- Apoyo en expertos fiscales independientes de reconocido prestigio tanto para la gestión ordinaria de los impuestos como para el análisis de cualquier operación empresarial con transcendencia fiscal.
- Respeto a la normativa tributaria vigente en cada país en el que se opera. Aplicando una interpretación prudente y razonable de dicha normativa.

- Compromiso con la transparencia y la colaboración con las Administraciones Tributarias, facilitando de forma completa la documentación con transcendencia fiscal que le pueda ser requerida.
- Alineamiento con las Líneas Directrices de la OCDE en materia de precios de transferencia, lo que se concreta en unas políticas de precios de transferencia adecuadas para cada tipología de operaciones Intragrupos y en una documentación completa de todas ellas a disposición de las autoridades.

De todo ello, se deriva una contribución fiscal directa en concepto de Impuesto de Sociedades a nivel de Grupo de 6,6M€. En este sentido, se detalla de forma completa el cálculo de la base imponible de dicho Impuesto en la Nota 17 de la memoria de sus CCAA consolidadas.

## Contribuciones sociales

Las principales contribuciones en proyectos con ONG y fundaciones para ayudar al desarrollo social durante el ejercicio 2019 han sido las siguientes:

- **Càritas Diocesana:** programa Empresas con Corazón, que pretende ayudar al desarrollo del bienestar social; programa de cooperación internacional en Bolivia para un proyecto educativo dirigido a niños desatendidos.
- **ONG Pro-Activa Open Arms:** ayuda y atiende a los refugiados de Siria.
- **Fundación Lucha contra el Sida:** se enfoca a la asistencia, la investigación y la docencia en el campo del VIH y el sida.
- **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 Bofill:** proyecto que promueve la organización de talleres de lectura de ámbito local.
- **Fundación Vicente Ferrer:** ONG comprometida con la transformación de una de las zonas más empobrecidas del sur de la India

## CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

### Empleo

El grupo cuenta con un total de 1.781 empleados (1.661 en 2018), un 52% del total son hombres y un 48% mujeres (53% hombres y un 47% mujeres, en 2018).

El número medio de personas empleadas durante los ejercicios 2019 y 2018 es como sigue

2019	2018
1.734	1.609

Porcentaje del nº empleados por sexo y tipo de contrato (GRI 102-8, 405-1):

(a 31 de Diciembre)	<i>Hombres</i>			<i>Mujeres</i>		
	<i>Permanente</i>	<i>Temporal</i>	<i>Tiempo parcial</i>	<i>Permanente</i>	<i>Temporal</i>	<i>Tiempo parcial</i>
2019	92%	8%	0%	87%	13%	1%
2018	92%	8%	0%	90%	9%	1%

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

<i>País</i>	<i>Nº empleados 2019</i>	<i>Nº empleados 2018</i>	<i>País</i>	<i>Nº empleados 2019</i>	<i>Nº empleados 2018</i>
ESPAÑA	1.106	1.015	FRANCE	21	18
ARGENTINA	8	7	GERMANY	24	20
BELGIUM	21	23	GREECE	12	12
BRAZIL	117	130	INDIA	9	3
CANADA	4	5	INDONESIA	20	13

CHINA	46	52	ITALY	7	10
COLOMBIA	17	14	JAPAN	6	3
DENMARK	10	10	MALAYSIA	5	5
MEXICO	24	23	SOUTH KOREA	17	15
MOROCCO	2	3	TAIWAN	12	10
PAKISTAN	1	1	THAILAND	39	36
PERU	19	16	TURKEY	38	37
PHILIPPINES	49	48	UKRAINE	3	1
POLAND	20	21	UNITED KINGDOM	22	20
PORTUGAL	12	11	URUGUAY	4	4
RUSSIA	17	15	USA	5	4
SLOVAK REP.	7	5	VIETNAM	45	42
SOUTH AFRICA	12	9			

Todos los empleados de HIPRA que prestan sus servicios en la sede central se encuentran bajo el Convenio de la Industria Química.

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

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

### Política de selección de personal

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

Algunos datos relacionados en el empleo, a 31 de diciembre de 2019, se detallan a continuación:

Nº empleados por edad (GRI 102-8):

(a 31 de Diciembre)	<i>Nº empleados 2019</i>	<i>Nº empleados 2018</i>
Menores de 25 años	77	66
Entre 25 y 40 años	1.081	1.030
Más de 40 años	623	565

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

<i>2019</i>			
(a 31 de Diciembre)	<i>Menores de 25 años</i>	<i>Entre 25 y 40 años</i>	<i>Más de 40 años</i>
Nº total de contratos de trabajo	77	1.081	623
% contratos indefinidos	51%	90%	93%
% contratos temporales	49%	10%	5%
% contratos a tiempo parcial	0%	0%	1%

<i>2018</i>			
(a 31 de Diciembre)	<i>Menores de 25 años</i>	<i>Entre 25 y 40 años</i>	<i>Más de 40 años</i>
Nº total de contratos de trabajo	66	1.030	565
% contratos indefinidos	67%	90%	95%
% contratos temporales	32%	10%	3,5%
% contratos a tiempo parcial	1,5%	0%	2%

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

2019						
(a 31 de Diciembre)	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Nº total de contratos de trabajo	35	42	534	547	357	266
Contratos indefinidos	51%	50%	92%	89%	97%	88%
Contratos temporales	49%	50%	8%	11%	3%	9%
Contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%	0%	0%	2%

2018						
(a 31 de Diciembre)	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Nº total de contratos de trabajo	34	32	512	518	341	224
Contratos indefinidos	65%	78%	95%	93%	98%	95%
Contratos temporales	32%	22%	5%	7%	1%	4%
Contratos a tiempo parcial	3%	0%	0%	0%	1%	1%

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

2019					
(a 31 de Diciembre)	<i>Directores</i>	<i>Mandos intermedios</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Operarios</i>
Nº total de contratos de trabajo	33	317	930	139	362
% contratos indefinidos	100%	96%	90%	86%	83%
% contratos temporales	0%	4%	10%	12%	16%
% contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%	2%	1%

2018 (*)					
(a 31 de Diciembre)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Nº total de contratos de trabajo	22	116	334	55	257
% contratos indefinidos	100%	93%	91%	87%	88%
% contratos temporales	0%	3%	8%	5%	9%
% contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%	7%	2%

(\*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A.

(a 31 de Diciembre)	2019 (**)	2018 (**)
Discapacitados igual o superior al 33%	16	20

	2019 (**)	2018 (**)
Nº despidos	16	14

(\*\*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorio Hipra, S.A. y Hipra Scientific, S.L.U

## Políticas de conciliación familiar

En relación a la conciliación de la vida profesional y personal, HIPRA ofrece algunas facilidades a sus empleados:

- Flexibilidad horaria: flexibilidad de 30 minutos a la entrada o salida
- Homeoffice: bajo determinadas circunstancias, empleados de HIPRA podrán trabajar desde casa un máximo de dos días a la semana
- Flexitime: posibilidad de trabajar desde casa en ocasiones puntuales (visitas médico, gestiones administrativas, por ejemplo)
- Fritime: los empleados de HIPRA que tengan turno de tardes o turnos rotativos, la jornada de viernes por la tarde finalizará 2 horas antes. Estas 2 horas serán remuneradas.

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



## Beneficios sociales

Plan de pensiones: HIPRA tiene contratado un Fondo de Pensiones colectivo para todos los empleados que se encuentran activos con una antigüedad igual o superior a dos años. Las aportaciones realizadas en el 2019 y 2018 han sido de 522.712 euros y 478.717 euros, respectivamente.

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

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

## Desarrollo profesional

HIPRA apuesta por la formación, interna y externa, a lo largo de la vida laboral de los empleados. Se diseñan planes de formación en función a las necesidades del Grupo para asegurar el desarrollo profesional y personal de sus empleados.

Adicionalmente, existe un programa de formación específico de inglés, debido a los requerimientos internacionales del Grupo.

Se detallan a continuación el total de horas de formación llevadas a cabo durante el ejercicio 2019 por categoría profesional:

<i>Horas de formación</i>	<i>Directores</i>	<i>Mandos intermedios</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Operarios</i>
2018 (**)	439	2.743	2.879	130	49
2019 (**)	241	2.708	2.696	146	122

(\*\*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorio Hipra, S.A. y Hipra Scientific, S.L.U

El cómputo de horas de formación es sobre formaciones superiores a 2 horas.

Las horas de formación corresponden a horas impartidas para el personal que presta sus servicios en la sede central del Grupo.

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

	<i>Altas</i>	<i>Bajas</i>	<i>Rotación</i>
2017	15,58%	5,81%	16,60%
2018	15,78%	8,01%	18,03%
2019	12,70%	6,05%	14,23%

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

## Diversidad e igualdad

Asimismo, existen políticas específicas que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, HIPRA dispone un Plan de Igualdad como marco de referencia básico de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres durante el periodo 2016-2019.

En dicho Plan se describen los principales puntos fuertes y los aspectos de mejora en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En base a ello, se planifican y priorizan las actuaciones en dicha materia.

Algunos de los objetivos que persigue este Plan son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y de desarrollo profesional a todos los niveles.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a lugares de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios, sea cual sea el origen, cultural, social o familiar, que se pudieran dar en la empresa.
- Establecer medidas contra la discriminación por razón de género.
- Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género.
- Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social.

Para cumplir con los objetivos del Plan de igualdad se llevan a cabo acciones como:

- Formación del personal del Grupo en perspectivas de género.
- Reequilibrio de los puestos de trabajo en los que se detecta una representación desigual.
- Aplicación de medidas de acción positiva en el proceso de selección para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo.

- Revisión periódica por parte del Departamento de Recursos Humanos de la evolución de las retribuciones de la plantilla por sexos y por puesto de trabajo.

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

Nº empleados por sexo:

Nº empleados	Hombres	Mujeres
2019	926	855
2018	886	775

Modalidades de contrato por sexo:

Modalidad de contrato	2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	926	855	886	775
% contratos indefinidos	92%	87%	92%	90%
% contratos temporales	8%	13%	8%	9%
% contratos a tiempo parcial	0%	1%	0,3%	1%

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

Salarios brutos medios	Hombres	Mujeres
Salario bruto medio (€) Año 2019	31.802	27.513
Salario bruto medio (€) Año 2018 (*)	32.438	27.167

(\*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A.

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

2019					
Salarios brutos medios (€)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Hombres	99.167	48.546	29.212	12.735	17.333
Mujeres	97.574	38.710	29.081	18.875	17.039
Brecha <sup>(1)</sup>	2%	20%	0%	-48%	2%

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

2018 (*)					
Salarios brutos medios (€)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Hombres	101.903	48.150	30.375	20.132	19.513
Mujeres	92.968	39.411	28.692	22.717	18.973
Brecha <sup>(1)</sup>	9%	18%	6%	-13%	3%

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

(\*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A.

## Seguridad, salud y bienestar en el trabajo

Hipra dispone de un Comité de Seguridad, Salud e Igualdad, encargado de gestionar tanto aspectos de Prevención de Riesgos Laborales como de Igualdad de Género de acuerdo con lo establecido en los Artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad, Salud e Igualdad se reúne trimestralmente y se deja constancia de dichas reuniones mediante las correspondientes actas. Las reuniones de los Comités persiguen facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

## Prevención Riesgos Laborales

La Seguridad Laboral y la Prevención de Riesgos Laborales es un objetivo prioritario para la Dirección de HIPRA y una responsabilidad de todo el personal. Por ello, HIPRA dispone de una Política de Prevención en Riesgos Laborales donde manifiesta su compromiso con la seguridad laboral, tanto en los aspectos relacionados con procesos productivos como en la innovación y desarrollo de productos.

Los objetivos de la Política en Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos Laborales son:

- Consolidar la actividad preventiva en todos los niveles y actuaciones de las empresas del Grupo HIPRA.
- Buscar la excelencia de los productos, procesos productivos, analíticos y logísticos, haciendo especial hincapié en el diseño inicial, y evaluando los riesgos asociados a esta actividad.
- Mejorar la formación y sensibilización en seguridad laboral de todas las personas que intervienen en la actividad de las empresas del Grupo HIPRA, así como mejorar la comunicación y participación en prevención de riesgos laborales con todos los grupos de interés.
- Cumplir las exigencias de los requisitos legales aplicables a nuestras instalaciones y operaciones, así como de otros requisitos en seguridad laboral voluntarios que HIPRA suscriba.
- Establecer un sistema de prevención de riesgos y desarrollar planes preventivos y de actuación dirigidos a la mejora continua de la prevención de riesgos laborales.

Para cumplir con estos objetivos se realizan análisis de los principales riesgos en materia de seguridad laboral sobre los que se establecen y llevan a cabo acciones para controlarlos. En este sentido, se detallan a continuación los principales riesgos detectados:

- Riesgo de sobreesfuerzos y movimientos repetitivos. En este sentido se ha diseñado y puesto en práctica un plan formativo que consiste en la impartición de sesiones formativas teórico-prácticas por parte de un fisioterapeuta en las que se practican los ejercicios de calentamiento y estiramientos previos al comienzo de la actividad laboral. También se han instalado en zonas visibles de los puestos de trabajo las tablas resumen de los ejercicios propuestos por el fisioterapeuta.
- Riesgo de accidentes como consecuencia de la falta de hábitos en seguridad. Para paliar dicho riesgo se están llevando a cabo análisis de determinados puestos de trabajo encaminados a realizar planes de formación específicos para reducir la accidentalidad. De esta forma, durante el 2019 se han llevado a cabo 101 formaciones

destinadas a unidades de distintos departamentos. Las sesiones que se impartirán en el 2020 serán, como mínimo, las que figuren en la planificación para el dicho año.

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

<i>Indicadores</i>	<i>2019 (***)</i>	<i>2018 (*)</i>	<i>2017(*)</i>
Nº bajas por accidente de trabajo	21	22	15
Horas de absentismo ( <b>días</b> de baja por accidente de trabajo)	705	740	466

(\*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A.

(\*\*\*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorio Hipra, S.A., Hipra Scientific, S.L.U e Hipra Brasil

Índice de frecuencia de accidentes (Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	<i>2019</i>	<i>2018</i>	<i>2017</i>
Laboratorios Hipra, S.A.	10,92	16,04	12,28
Hipra Scientific, S.L.U	9,75	7,85	3,01
Hipra Brasil	4,43	-	-

En el ejercicio 2019 se ha declarado una enfermedad profesional que ha causado baja. Durante el ejercicio 2019 no ha habido ningún accidente mortal ni grave.

Toda la información disponible que se incluye en este apartado se ha obtenido de los registros de las sociedades que tienen su actividad en la sede central del Grupo. Si bien las políticas y actuaciones se están implementando a nivel internacional, no se disponen de datos específicos en esta materia de las filiales situadas en el extranjero.

## Comité Empresa

Con fecha 12 de diciembre de 2018 quedó constituido el Comité de Empresa cuya función principal es la de representar y defender los intereses de todos los empleados.

## ANEXO I

### Detalle de las filiales comerciales del Grupo

- . ANIMAL HEALTH (THAILAND) CO., LTD. Bangkok (Tailandia)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por Numfone Kongrit)
- . ARBUSET PRODUCTOS FARMACÉUTICOS E SANITÁRIOS DE USO ANIMAL, Lda. Lisboa (Portugal) (Auditada por Grant Thornton)  
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 (Auditada por Grant Thornton)
- . 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 (Auditada por Grant Thornton)
- . HIPRA HELLAS TRADE OF VETERINARY PRODUCTS, S.A. Nikea (Grecia)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por Grant Thornton)
- . 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 (Auditada por Grant Thornton)
- . HIPRA KOREA, Inc. Kyungki-do (Corea del Sur)  
Comercialización de productos veterinarios
- . HIPRA MALAYSIA SDN BHD. Kuala Lumpur (Malaysia)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por NH. KHOO & CO.)
- . HIPRA MÉXICO LABORATORIO VETERINARIO, S.A. de C.V. Jalisco (México)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por Salles, Sainz Grant Thornton)
- . HIPRA NORDIC, ApS. Kolding (Dinamarca)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por RSM Plus P/S)

- . HIPRA PERÚ, S.A.C. Lima (Perú)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por Grant Thornton)
- . HIPRA PHILIPPINES, INC. Muntinlupa City (Filipinas)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por Punongbayan & Araullo - Grant Thornton)
- . HIPRA POLSKA SP.z.o.o Varsovia (Polonia)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por Frackowiak Grant Thornton)
- . HIPRA RUS, LLC. Moscú (Rusia)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por Grant Thornton)
- . HIPRA SANTÉ ANIMALE CANADA INC. (Canadá)  
Comercialización de productos veterinarios
- . HIPRA SAÚDE ANIMAL Ltda. Porto Alegre (Brasil)  
Producción y comercialización de productos veterinarios (Auditada por Martinelli auditores)
- . HIPRA SLOVENSKO, S.R.O. Bratislava (Eslovaquia)  
Comercialización de productos veterinarios
- . HIPRA SOUTHERN AFRICA (Proprietary), Ltd. Pretoria (South África)  
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 (Auditada por Grant Thornton)
- . HIPRA UKRAINA, LLC Kiev (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 (Auditada por Grant Thornton)
- . HIPRA VIETNAM COMPANY LIMITED. Ho Chi Minh (Vietnam)  
Comercialización de productos veterinarios (Auditada por Grant Thornton)



## ANEXO II

### Detalle del resto de sociedades del Grupo HIPRA

- . ARBUSSET (THAILAND) CO., LTD. (\*) Bangkok (Tailandia)  
Tenencia de registros sanitarios (Auditada por Numfone Kongrit)
- . 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
- . DIPRAVET, S.A. (\*\*) Bogotá (Colombia)  
Comercialización de productos veterinarios. Actualmente inactiva.
- . 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 (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 (Auditada por Grant Thornton)
- . 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 HOLDING USA, LLC. Raleigh (North Carolina) (EE.UU.)  
Holding de las participadas en USA.
- . HIPRA JAPAN, GK. Tokyo (Japón)  
Tenencia de registros sanitarios
- . HIPRA MAROC S.A.R.L.A.U. Rabat (Marruecos)  
Tenencia de registros sanitarios
- . HIPRA NEW ZEALAND LIMITED. Auckland (Nueva Zelanda)  
Tenencia de registros sanitarios
- . HIPRA PAKISTAN (PRIVATE) LIMITED. Punjab (Pakistan)

Tenencia de registros sanitarios

. HIPRA PARAGUAY, S.R.L. Asunción (Paraguay)

Tenencia de registros sanitarios

. HIPRA REPUBLICA DOMINICANA, S.R.L. Santo Domingo (República Dominicana)

Tenencia de registros sanitarios

. HIPRA SCIENTIFIC, S.L.U. Amer (España)

Desarrollo de actividades de I+D

. HIPRA SCIENTIFIC USA, LLC. (\*\*\*) Raleigh (North Carolina) (EE.UU.)

Desarrollo de actividades de I+D y registros sanitarios

. HIPRA, S.L.U. Amer (España)

Asesoramiento y gestión

. HIPRA USA, LLC. (\*\*\*) Raleigh (North Carolina) (EE.UU.)

Comercialización de productos veterinario

. HIPRA VENEZUELA, S.A. Caracas (Venezuela)

Tenencia de registros sanitarios

**FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA POR EL  
ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN**

En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, los Administradores de LABORATORIOS HIPRA, S.A. han formulado el Estado de Información no financiera del Grupo LABORATORIOS HIPRA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2019.

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 al 41.

Amer, 20 de marzo de 2020




Sr. David Nogareda Estivill  
Presidente



Sr. Arnau Nogareda Estivill  
Vocal



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



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



Sra. Rosa Maria Querol Massó  
Vocal



Sra. Mª del Mar Nogareda Estivill  
Secretaria



Sr. Carlos Montañés Estupiñá  
Vocal



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



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