

---

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2020

---



# 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 2020, descrito en el informe "ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020" 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 los Anexos I y II del Estado de Información No Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2020.

### 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 2020, 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 las notas de las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre 2020.

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

Place and date:  
**Barcelona, 10 marzo 2021**



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 Alvarez Muiña**  
Operation Managers – Assurance Iberia

# índice

<b>Perfil de la compañía .....</b>	<b>3</b>
Descripción del modelo de negocio	3
Estrategia de negocio y estructura	4
El plan de sostenibilidad	7
Gestión de riesgos	8
<b>Cuestiones medioambientales .....</b>	<b>11</b>
Enfoque de Gestión	11
Economía circular, prevención y gestión de residuos	13
Uso sostenible de los recursos	14
<b>Negocio responsable .....</b>	<b>18</b>
Ética, derechos humanos y cumplimiento	18
Aprovisionamiento sostenible	20
Salud y bienestar	21
Beneficios e impuestos	23
<b>Cuestiones relativas al personal.....</b>	<b>25</b>
Empleo	25
Formación y Desarrollo profesional	30
Diversidad e igualdad	31
Seguridad, salud y bienestar en el trabajo	32
Comité Empresa	35
<b>Anexo I .....</b>	<b>36</b>
Detalle de las filiales comerciales del Grupo	36
<b>Anexo II .....</b>	<b>38</b>
Detalle del resto de sociedades del Grupo HIPRA	38
<b>Anexo III .....</b>	<b>39</b>

# Perfil de la compañía

## Descripción del modelo de negocio

HIPRA es una multinacional farmacéutica dedicada a la Prevención.

Con más de medio siglo de historia, su actividad ha venido siempre marcada por una gran vocación de liderazgo, especialmente en el campo de las vacunas, donde hoy por hoy es un claro referente mundial gracias a la amplia gama de productos innovadores y servicios exclusivos destinados a garantizar la Salud Animal y a potenciar la rentabilidad de las explotaciones ganaderas.

La visión estratégica de HIPRA es clara: Ser el Referente mundial en Prevención con productos diferenciales para la Salud Animal, una visión a la que contribuye todo su equipo humano, movido por los valores inherentes de la Empresa: Excelencia, Credibilidad y Optimismo.

Esta visión estratégica se alinea con la presión para limitar el uso de antibióticos en animales, tendencia especialmente clara en los países desarrollados. El mercado total de la Salud Animal ha crecido en los últimos años entre un 3-5% anual, mientras que el de los Biológicos lo ha hecho entre un 5-8% anual. Como consecuencia, la venta de Biológicos en el mercado de Salud Animal mundial pasó del 26% en 2015 al 28% en 2019. Las ventas de HIPRA en vacunas han pasado del 65% en 2014 al 85% en 2020.

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.

Con 50 años de experiencia en el desarrollo de vacunas, HIPRA cuenta con un modelo de organización singular, controlando internamente todos los procesos de la cadena de valor. Ello le proporciona un *know how* único y la posiciona como referente en la investigación, producción y comercialización de vacunas.

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 vacunas.

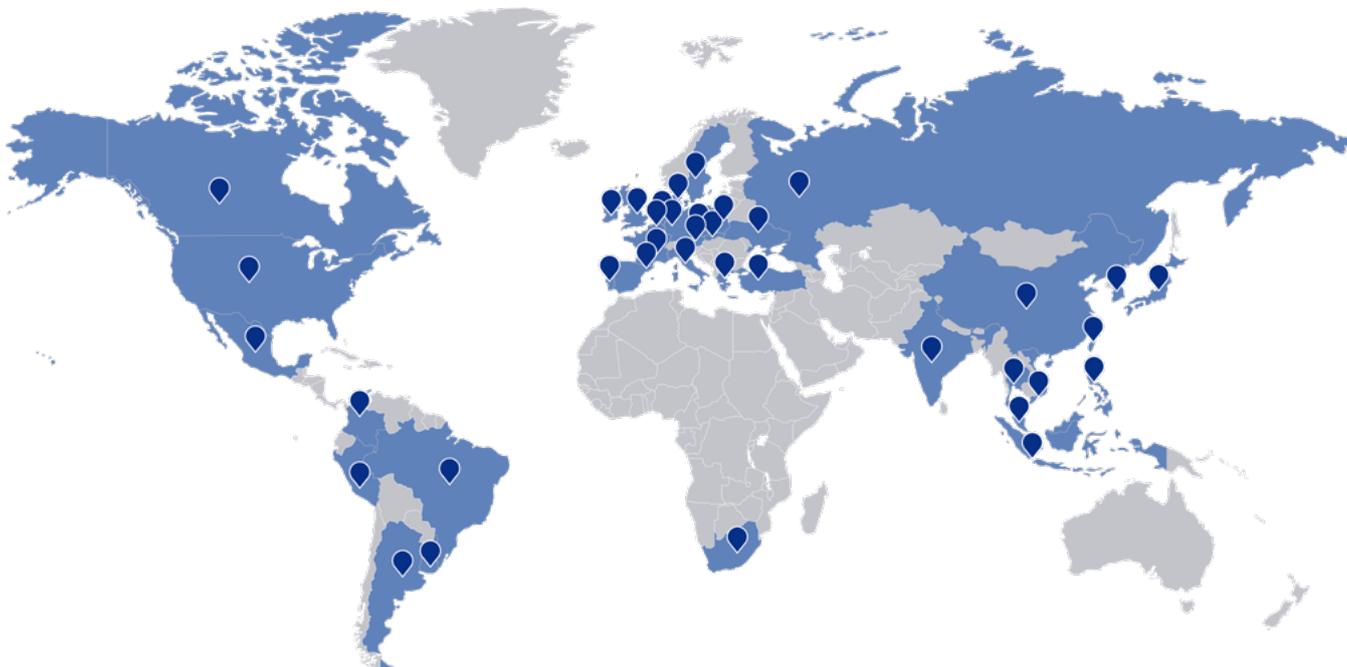
HIPRA tiene presencia en más de 100 países, cuenta con una red de más de 29 filiales comerciales propias (ver Anexo I) y con 2 plantas de producción situadas en Europa (España) y América (Brasil).

El perímetro de consolidación incluye otras 24 sociedades sin actividad comercial (ver Anexo II).

La expansión internacional se ha acelerado a lo largo de la última década. Así, en 2009 las exportaciones representaban el 56% del total de las ventas del Grupo, mientras que este porcentaje ha ascendido hasta el 84% a cierre de 2020.

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, China, Francia, Rusia, Brasil, Turquía, Filipinas, Polonia, Vietnam e Italia.

## Presencia geográfica de HIPRA



## Estrategia de negocio y estructura

En 2009 se redefine la visión estratégica de HIPRA y se intensifica la clara apuesta por la focalización en Prevención.

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 vacunas innovadoras de la más alta calidad. Como resultado, HIPRA ha lanzado al mercado 22 nuevas vacunas en los últimos diez años, siendo la única compañía capaz de conseguir estos resultados en este período de tiempo, en el mercado de Salud Animal.

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 54% del total y el de Animales de Compañía un 46%, si bien este segmento está creciendo más rápido.

HIPRA ha estado históricamente enfocada al mercado de Animales de Producción (el 98% de sus ventas de 2020), mientras que los competidores han centrado también sus esfuerzos en Animales de Compañía.

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

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

## Nuevos retos

La sensibilidad ante el uso indiscriminado de antibióticos 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 hemos comentado, se encuentra completamente focalizada en Prevención y la mayor parte de los recursos de I+D se destinan principalmente al desarrollo de vacunas.

Sólo el 14% de las ventas de 2020 corresponden a productos farmacológicos (67% en 2009) y se espera que en 2022 dicho porcentaje sea del 6%.

## 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. 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 la aprobación de la estrategia corporativa y supervisa su implementación, guiando y controlando la actuación de la dirección.

Composición del Consejo de Administración:

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

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

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

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

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

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

- Compromiso con la Sociedad en general, participando y contribuyendo al desarrollo sostenible.
- Compromiso con el Medio Ambiente, respetando y protegiendo el entorno.
- Compromiso con la Calidad Total, buscando la excelencia de todos los productos.
- 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.

### Comité Ejecutivo

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

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

## El plan de sostenibilidad

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

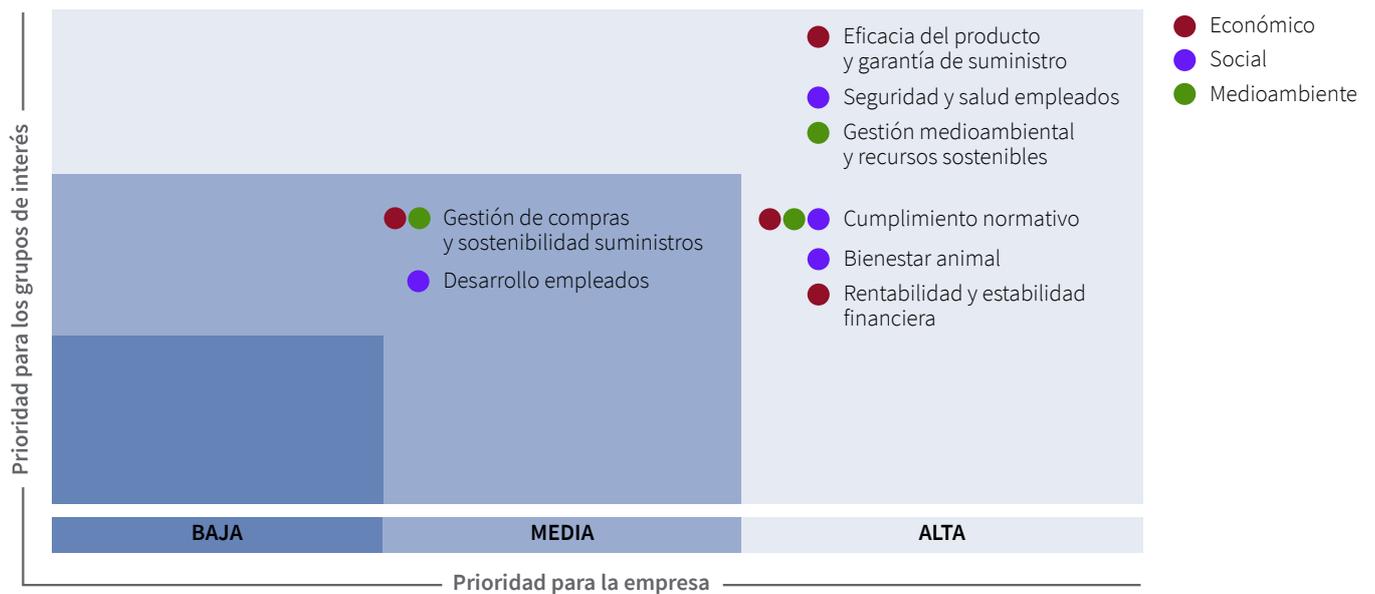
Por otra parte, los medicamentos de HIPRA tienen un efecto muy positivo sobre los Animales de Producción en todo el mundo y, por consiguiente, sobre la salud de las personas.

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

### Materialidad

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

#### Resultado del análisis de materialidad



#### ASPECTOS RELEVANTES

- |  |         |
|--|---------|
| 1- Eficacia del producto y garantía de suministro  | Pág. 22 |
| 2- Seguridad y salud empleados                     | Pág. 32 |
| 3- Gestión medioambiental y recursos sostenibles   | Pág. 11 |
| 4- Cumplimiento normativo                          | Pág. 18 |
| 5- Bienestar animal                                | Pág. 21 |
| 6- Rentabilidad y estabilidad financiera           | Pág. 23 |
| 7- Gestión de compras y sostenibilidad suministros | Pág. 20 |
| 8- Desarrollo empleados                            | Pág. 30 |

## Gestión de riesgos

HIPRA define las políticas corporativas del Grupo.

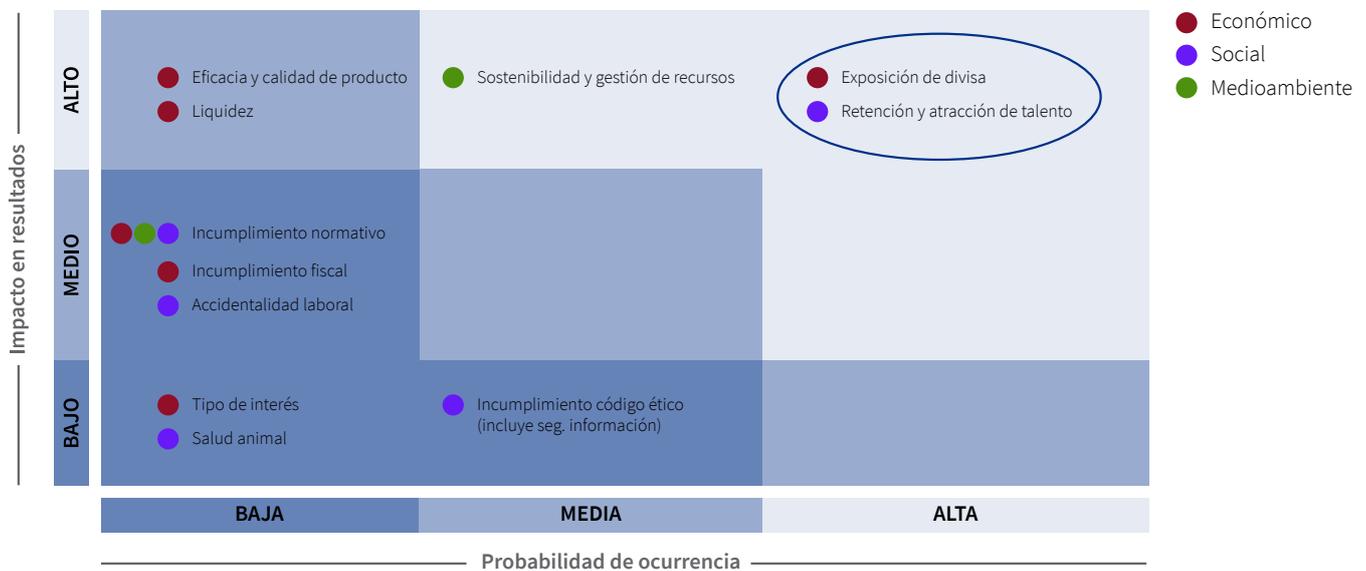
La gestión y evaluación de los riesgos recae sobre la Dirección que identifica y evalúa los riesgos relevantes, originados tanto por factores externos como por factores internos, y determina la mejor respuesta a cada uno de ellos. El resultado de dicha evaluación se presenta en un Mapa de Riesgos que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

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

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

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

### Mapa de Riesgos



### RIESGOS ANALIZADOS

- |   |         |
|---|---------|
| 1- Exposición de divisas                | Pág. 9  |
| 2- Retención y atracción de talento     | Pág. 25 |
| 3- Sostenibilidad y gestión de recursos | Pág. 11 |
| 4- Eficacia y calidad del producto      | Pág. 22 |
| 5- Liquidez                             | Pág. 9  |
| 6- Incumplimiento normativo             | Pág. 18 |
| 7- Accidentalidad laboral               | Pág. 34 |
| 8- Incumplimiento fiscal                | Pág. 18 |
| 9- Salud animal                         | Pág. 21 |
| 10- Tipo de interés                     | Pág. 9  |

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

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

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

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

- HIPRA no cubre el riesgo de conversión de los activos netos asociados a sus filiales en el extranjero.
- HIPRA cubre un porcentaje de su exposición asociada a transacciones comerciales con las monedas más relevantes.
- Estas coberturas son gestionadas desde el departamento de Tesorería, que lleva a cabo también un seguimiento constante del riesgo abierto, y supervisadas por la Dirección Financiera.
- El porcentaje de cobertura se revisa de forma periódica según país y moneda en base a análisis internos y externos sobre la situación macroeconómica de cada zona. Fluctúa generalmente entre un 30% y un 70% del riesgo transaccional.
- En ningún caso se contratan coberturas de divisa con fines de inversión. Responden por lo tanto a necesidades operativas y van encaminadas a reducir el riesgo mencionado.

Tal y como recogen las CCAA, a cierre del ejercicio, Laboratorios Hipra S.A. mantiene abiertas coberturas en divisa a corto plazo por un nominal equivalente a 11,9 millones de euros.

### Riesgo de Liquidez / Política de financiación

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

Por un lado, mediante una correcta planificación de las necesidades de tesorería a corto 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, 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 2020 HIPRA dispone de 22,5 millones de euros en líneas de crédito a corto plazo, todos ellos se mantienen no dispuestos a cierre de año.
- Adicionalmente, en el 2019 se cerró una línea de financiación a 9 años con el Banco Europeo de Inversiones de la que a cierre de 2019 sólo se había dispuesto un primer tramo de 10 millones de euros, y en el 2020 se ha dispuesto otro tramo de 15 millones.

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

### Riesgo de Crédito / Política de riesgo comercial

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

Para minimizar dicho riesgo, la Empresa 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 del Área 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 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 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 de la Empresa.

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

# 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, 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 que aseguran la integración de los requisitos ambientales en los métodos de fabricación y otros procedimientos desde las fases de diseño de nuevos productos o nuevas instalaciones.

Como consecuencia del crecimiento de los últimos años, HIPRA ha ampliado sus instalaciones de producción para abastecer la nueva demanda. En consecuencia, uno de los principales focos de atención en este ámbito se centra en controlar el impacto medioambiental derivado de este crecimiento. 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 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)

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

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 (C5): operaciones de expedición e imprenta.

#### Porto Alegre

- Brasil: centro de fabricación de productos zoonosanitarios.

#### Otras filiales comerciales incluidas:

- Animal Health (Thailand) Co, Ltd.
- Arbusset Productos Farmacéuticos e Sanitarios de Uso Animal, Ltd.

- Hipra Argentina, S.A.
- Hipra China
- Hipra Colombia, S.A.S.
- Hipra France, S.A.S.
- Hipra Deutschland, GmbH
- Hipra Hellas Trade of Veterinary Products, S.A.
- Hipra India Private Ltd
- Hipra Indonesia Py.
- Hipra Italia, S.R.L.
- Hipra Korea Inc.
- Hipra Malaysia Sdn. Bhd.
- Hipra México Laboratorio Veterinario, S.A. de C.V.
- Hipra Pakistan
- Hipra Perú, S.A.C.
- Hipra Philippines Inc.
- Hipra Polska SP z.o.o.
- Hipra Rus, LLC
- Hipra Scientific USA
- Hipra Southern Africa, Ltd.
- Hipra Taiwan Limited
- Hipra Uruguay, S.A.
- Hipra USA
- Hipra Veterinier Müstahzarlari TiC. Ltd. STi.
- Hipra Vietnam Company Limited

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.

## **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 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:

- 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.
- Orientar las acciones de HIPRA hacia la reducción del 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.
- Orientar las acciones de HIPRA hacia la reducción y minimización de 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.

- Velar por el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a las instalaciones y operaciones, así como de otros requisitos ambientales que HIPRA suscriba.
- Formar y sensibilizar ambientalmente al personal que interviene en 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 amplió la flota de vehículos eléctricos para los desplazamientos entre centros de HIPRA Amer para los trabajadores. Se han puesto a disposición también electrolineras para fomentar la compra y uso de vehículos eléctricos entre el personal, clientes y proveedores.

Dentro de los proyectos llevados a cabo durante el 2020 cabe destacar:

- Implantación de compra del 100% de energía eléctrica de origen renovable para todos los centros productivos de 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.
- Instalación placas solares en Ciamer Oeste.

Como proyectos previstos para 2021 cabe destacar:

- Conexión a suministro eléctrico del centro Lloret Salvatge en sustitución de gasoil
- Análisis de la ampliación de la instalación de placas fotovoltaicas en distintos centros productivos, para así reducir el consumo eléctrico procedente de entidad suministradora.
- Renovación de los vehículos más antiguos de gasolina o diésel, por vehículos eléctricos, o por vehículos más eficientes. Adquisición de vehículos eléctricos para los desplazamientos del personal entre centros.
- Estudio de opciones de mejora en la gestión de residuos a fin de reducir la cantidad depositada en vertedero.

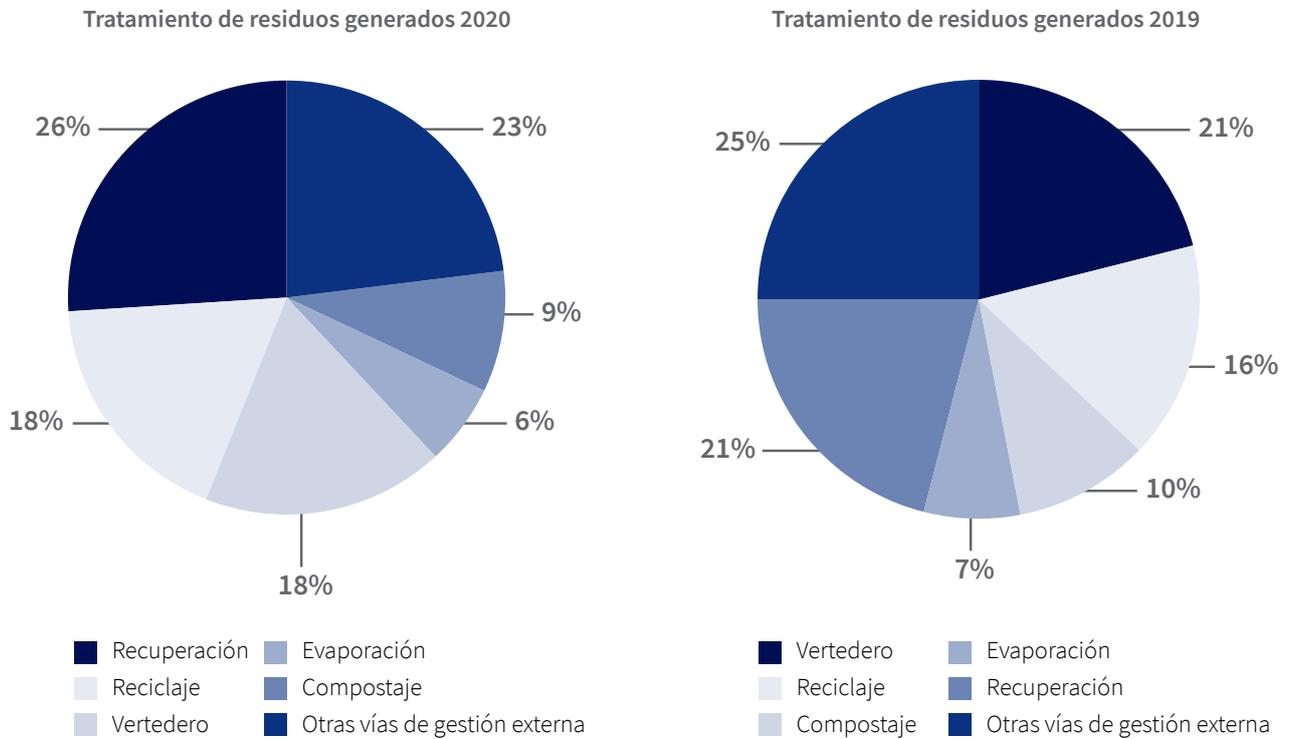
### Gestión residuos

#### 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 2020 se generaron 2.255 Tn de residuos, de los cuales sólo el 10% son considerados residuos peligrosos (223 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 de residuos peligrosos.
- Reducir la generación del residuo plástico.
- Reducir la fracción de residuos gestionados vía vertedero y fomentar alternativas de gestión de residuos más respetuosas con el medio ambiente.

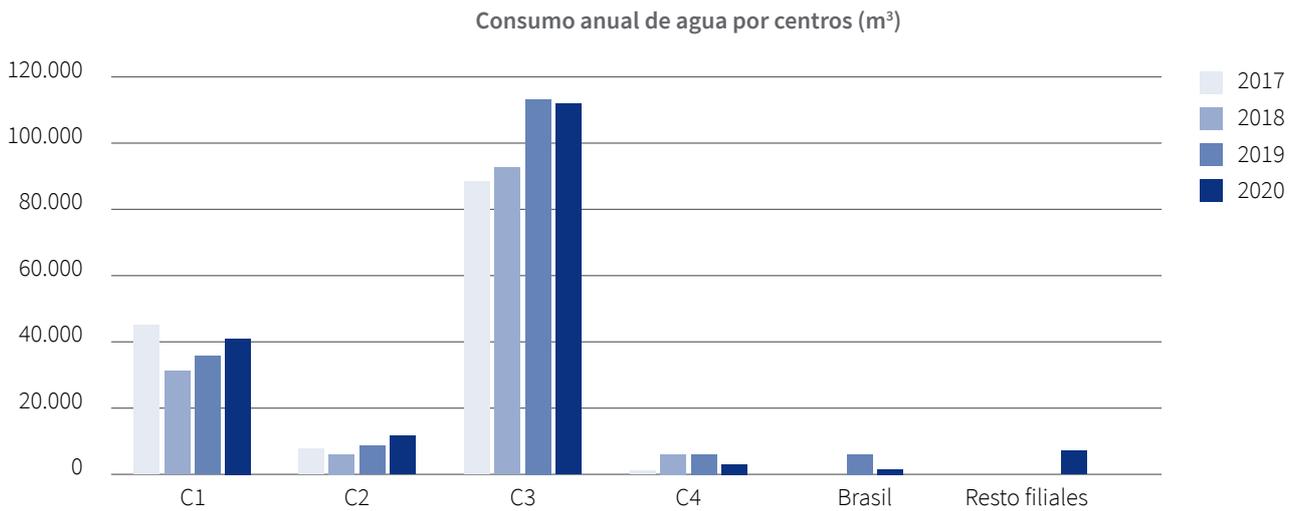
## Uso sostenible de los recursos

### Interacción con el agua

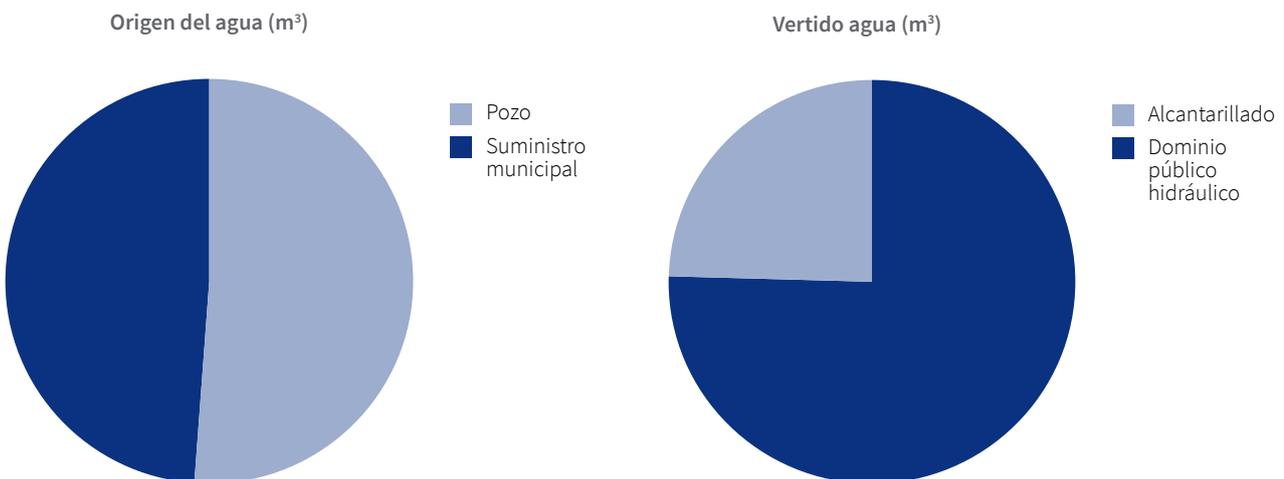
HIPRA realiza una cuidada gestión de diferentes aspectos ambientales como la gestión de residuos y aguas residuales. Las plantas productivas de Amer disponen de estaciones depuradoras de aguas residuales y todos los centros productivos cuentan con sistemas que garantizan que la calidad del agua vertida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

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

El consumo total de agua en el 2020 asciende a los 176.610 m<sup>3</sup> (169.048 m<sup>3</sup>, en el 2019). A tener en cuenta que en el 2020 se han incluido los datos del resto de filiales que representan un consumo total de 6.999 m<sup>3</sup>.



Del suministro total de agua de HIPRA en Amer, un 51% procede de captaciones propias de aguas subterráneas (85.976 m³) y el 49% restante de suministro de red municipal (81.816 m³).



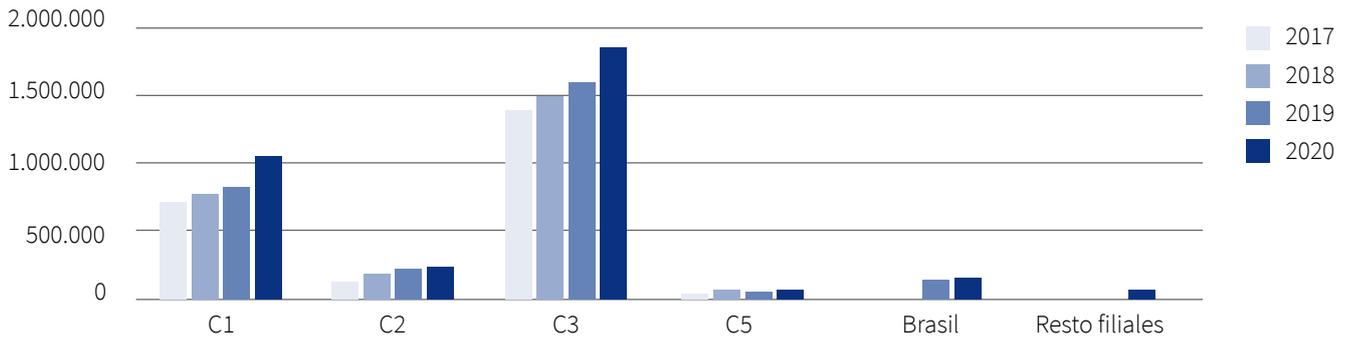
El 75% del agua residual debidamente tratada es vertida a cauce público (126.445 m³). El 25% restante es vertido al alcantarillado público (41.347 m³).

Durante 2019 y 2020 no ha ocurrido ningún derrame o vertido significativo que pudiera haber afectado a la calidad del agua.

### Consumo de energía

El consumo eléctrico total en Amer ha incrementado un 20% (34.421.086 kwh consumidos en 2020 frente a los 28.562.378 kwh del 2019), debido en gran medida a la puesta en funcionamiento de nuevas plantas de producción y al incremento en la cantidad y variedad de productos fabricados. Además, la incorporación de las filiales del Grupo en el cómputo global representa un 2% del incremento total.

Consumo anual eléctrico por centros (KW)

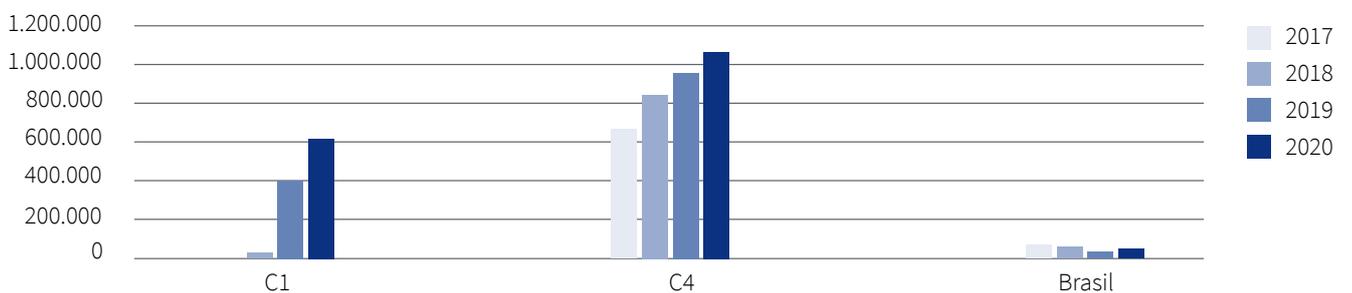


En 2020 el 88% del consumo de electricidad de red en los centros productivos en Amer (32.262.010 kwh) ha procedido de fuentes de energía renovables, un aumento muy significativo con respecto al 2019, que fue sólo del 12%.

### Consumo de gas natural

HIPRA potencia el uso de gas natural frente al de gasóleo, y por ello su consumo ha ido incrementando año tras año, unido también al aumento de producción y al incremento de centros de fabricación de HIPRA. El consumo de gas natural en Amer ha incrementado un 23% (1.726.159 kg consumidos en 2020 frente a los 1.397.800 kg del 2019).

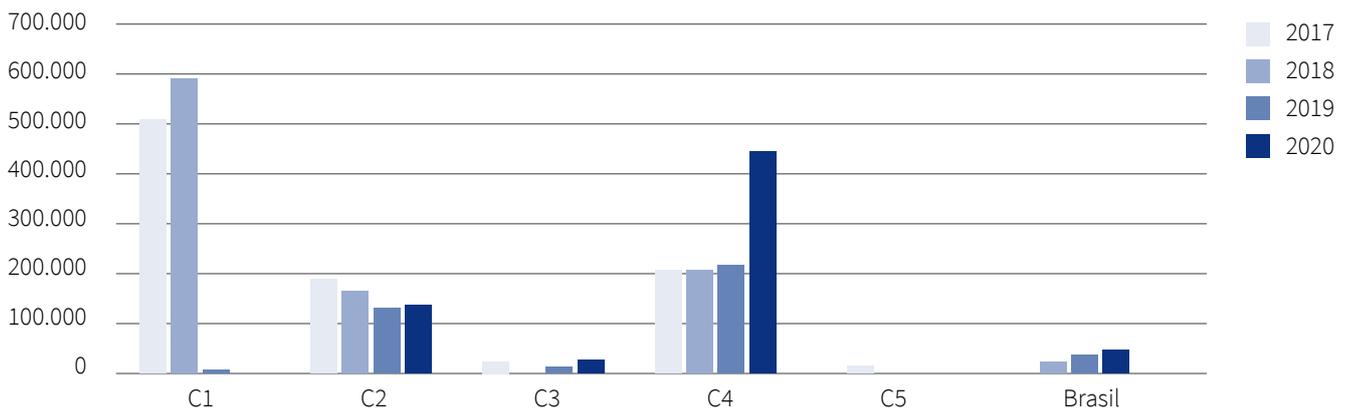
Consumo anual GNL por centros (kg)



### Consumo de otros combustibles

Además de gas natural, HIPRA también usa otros combustibles como gasóleo en grupos electrógenos, algunos equipos y vehículos propios. El consumo de gasóleo ha sido de 671.210 litros comparados con los 417.107 del año anterior.

Consumo anual gasoil por centros (L)



## Cambio climático - Emisiones

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

Durante el año 2020 HIPRA ha realizado el cálculo de la huella de carbono según la normativa ISO 14064-1 para los años 2019 y 2020, y para los alcances definidos como Uno (derivadas de las actividades que la organización controla) y como Dos (emisiones de la organización por la utilización de la energía eléctrica, gasoil, GNL, calor o vapor de agua adquiridos de fuera).

El resultado de la huella de carbono de HIPRA en 2020 ha sido de 9.527,14 toneladas de CO<sub>2</sub> comparados con las 17.400,08 del año 2019, una reducción del 50% gracias sobre todo a la utilización de energía verde en el año 2020.

Destacar también que en el año 2020, 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 535,06 toneladas de residuos, evitando así unas emisiones de 909,6 tCO<sub>2</sub>e.

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

- Estudiar la opción de calcular la incidencia de cada instalación por separado.
- Estudiar la opción de incluir filiales comerciales, así como la planta productiva de HIPRA Brasil al realizar el cálculo de la huella de carbono. De esta manera, podremos tener datos de la significancia real de estos centros en el cómputo global.
- Realizar el cálculo de la huella de carbono del producto fabricado en HIPRA.

# 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/category/aprendizaje/10-principios/>) y vela por su cumplimiento a nivel corporativo.

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

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

Además, HIPRA dispone de otra normativa interna que desarrolla contenidos del Código de Conducta: Políticas, Protocolos, PNTs y Manuales o Guías. Todo ello forma parte del Código de Conducta y es aprobado por el Consejo de Administración de HIPRA, o por el órgano en quien éste delegue.

### Discriminación

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

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

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

Adicionalmente, HIPRA dispone de un Protocolo de actuación para los trabajadores especialmente sensibles. 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 proceden 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. 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 las 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 64% 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 ha mencionado anteriormente, se han llevado a cabo inversiones para fomentar el consumo de GNL en sustitución de fuentes alternativas de energía más contaminantes.

En este sentido el 88% de la energía consumida en HIPRA (instalaciones en Amer y CIM la Selva) durante el año 2020 proviene de fuentes renovables

## Salud y bienestar

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

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

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

- Continuar investigando e innovando para desarrollar nuevas vacunas.
- Asegurar nuevos lanzamientos de vacunas tanto en el 2021 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 (OMG's) están autorizadas por la Comisión Nacional de Bioseguridad.

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

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

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

### Farmacovigilancia

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

Bajo el término de efecto adverso se incluyen las sospechas de reacciones en el animal, las supuestas faltas de eficacia, las supuestas reacciones en humanos al utilizar el medicamento en 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 2019 fue de 0,006% y en 2020 ha sido de 0,0013%, 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*

Número de reclamaciones	Número incidencias	% s/Cifra Negocios (*)
2017	410	0,22%
2018	478	0,24%
2019	576	0,27%
2020	561	0,22%

*(\*) Se modifica el índice de referencia de número de pedidos a cifra de negocios ya que se considera un indicador más adecuado para valorar la evolución de las incidencias*

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

## Beneficios e impuestos

### Política fiscal

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

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

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

- Establecimiento de sistemas internos de control (Compliance Fiscal) que permiten monitorizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones fiscales de todas las Sociedades del Grupo en plazo.
- Apoyo en expertos fiscales independientes de reconocido prestigio tanto para la gestión ordinaria de los impuestos como para el análisis de cualquier operación empresarial con trascendencia 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 trascendencia 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 intragrupo 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 8,5 millones de euros. 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 2020 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 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 Jaume Bofill: proyecto que promueve la organización de talleres de lectura de ámbito local.
- Intermon Oxfam: organización internacional que trabaja para reducir las desigualdades sociales y económicas en el mundo.
- Fundació Privada Banc dels Aliments Girona: tiene como finalidad la lucha contra el hambre y evitar que se tiren los excedentes alimentarios.

Dentro de la contribuciones sociales durante el año 2020, y en relación con la pandemia provocada por el virus SARS-COV-2, cabe destacar que Hipra ofreció de manera desinteresada sus instalaciones, equipamiento y personal para ayudar el sistema público de salud a realizar pruebas PCR durante la fase crítica de la pandemia. Durante el período de marzo a julio se llevaron a cabo más de 32.000 PCRs, trabajando conjuntamente con el *Hospital Universitari de Girona Dr. Josep Trueta*, el Hospital Santa Caterina de Salt, el *Institut d'Investigació Biomèdica* de Girona y diversas startups biotecnológicas locales.

# Cuestiones relativas al personal

## Empleo

En 2020 HIPRA cuenta con un equipo humano de 2.000 personas (1.781 en 2019), un 52% del total son hombres y un 48% mujeres (los mismos porcentajes que en 2019).

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

(a 31 de diciembre)	Hombres			Mujeres		
N.º empleados	Permanente	Temporal	Tiempo parcial	Permanente	Temporal	Tiempo parcial
2020	93%	7%	0%	88%	11%	1%
2019	92%	8%	0%	87%	13%	1%

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

País	Nºempleados 2020	Nºempleados 2019	País	Nºempleados 2020	Nºempleados 2019
ESPAÑA	1.250	1.106	FRANCE	24	21
ARGENTINA	10	8	GERMANY	23	24
BELGIUM	24	21	GREECE	13	12
BRAZIL	129	117	INDIA	12	9
CANADA	9	4	INDONESIA	25	20
CHINA	47	46	ITALY	11	7
COLOMBIA	16	17	JAPAN	6	6
DENMARK	12	10	MALAYSIA	8	5
MEXICO	29	24	SOUTH KOREA	21	17
MOROCCO	2	2	TAIWAN	12	12
PAKISTAN	11	1	THAILAND	42	39
PERU	18	19	TURKEY	40	38
PHILIPPINES	51	49	UKRAINE	4	3
POLAND	21	20	UNITED KINGDOM	23	22
PORTUGAL	15	12	URUGUAY	4	4
RUSSIA	19	17	USA	5	5
SLOVAK REP.	6	7	VIETNAM	47	45
SOUTH AFRICA	11	12			

Todos los empleados de HIPRA que prestan sus servicios en España se encuentran bajo el Convenio Colectivo General de la Industria Química. El resto de las filiales del Grupo se encuentran bajo convenios

colectivos sectoriales o nacionales, y en caso de no existir, siguiendo la normativa laboral vigente en cada país.

Uno de los principales retos relacionados con los Recursos Humanos es el de poder captar y retener el talento necesario para poder llevar a cabo su estrategia. 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.

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.

Se detallan a continuación algunos datos relacionados con el empleo, a 31 de diciembre de 2020:

N.º empleados por edad (GRI 102-8):

(a 31 de diciembre)	N.º empleados 2020	N.º empleados 2019
Menores de 25 años	83	77
Entre 25 y 40 años	1.213	1.081
Más de 40 años	704	623

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

2020			
(a 31 de diciembre)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos de trabajo	83	1.213	704
% contratos indefinidos	56%	91%	94%
% contratos temporales	42%	9%	4%
% contratos a tiempo parcial	2%	0%	2%

2019			
(a 31 de diciembre)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
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%

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

2020								
(a 31 de diciembre)	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N.º total de contratos de trabajo	35	48	610	603	391	313	1.036	964
Contratos indefinidos	57%	54%	94%	89%	96%	92%	94%	88%
Contratos temporales	37%	46%	6%	11%	3%	4%	6%	11%
Contratos a tiempo parcial	6%	0%	0%	0%	1%	4%	1%	1%

2019								
(a 31 de diciembre)	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N.º total de contratos de trabajo	35	42	534	547	357	266	926	825
Contratos indefinidos	51%	50%	92%	89%	97%	88%	92%	87%
Contratos temporales	49%	50%	8%	11%	3%	9%	8%	13%
Contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%

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

2020					
(a 31 de diciembre)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Nº total de contratos de trabajo	27	396	1.056	114	407
% contratos indefinidos	100%	99%	92%	88%	81%
% contratos temporales	0%	1%	8%	9%	16%
% contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%	4%	2%

2019					
(a 31 de diciembre)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
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%

(a 31 de diciembre)	2020 (**)	2019 (**)
Discapacitados igual o superior al 33%	19	16

Adicionalmente la empresa contrata centros especiales como la Fundación Ramon Noguera y la Fundación Astres para realizar parte de sus servicios. Actualmente HIPRA está en proceso de tramitación del certificado de excepcionalidad.

(a 31 de diciembre)	2020 (**)	2019 (*)
N.º despidos	64	16

2020 (**)						
(a 31 de diciembre)	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N.º total de de despidos	0	0	24	14	21	5

2019 (*)						
(a 31 de diciembre)	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº total de despidos	1	1	7	3	2	2

2020 (**)					
(a 31 de diciembre)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Nº total de despidos	2	8	29	6	19

2019 (*)					
(a 31 de diciembre)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Nº total de despidos	0	2	8	1	5

(\*) Incluye información de Laboratorios Hipra SA y Hipra Scientific SLU

(\*\*) Se incluye información relativa a todas las sociedades del Grupo

## Políticas de conciliación familiar

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

Por ello, HIPRA ofrece algunas facilidades como:

- Flexibilidad horaria: flexibilidad de 30 minutos a la entrada o salida de la jornada laboral.
- Homeoffice: bajo determinadas circunstancias, empleados de HIPRA podrán trabajar desde casa un máximo de dos días a la semana. En 2020 debido a la pandemia de COVID-19 se han puesto en marcha programas de homeoffice para todos los empleados no ligados a la acción productiva.
- 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 con una antigüedad igual o superior a dos años. Las aportaciones realizadas en el 2020 y 2019 han sido de 524.216(\*) euros y 522.712 (\*) 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.

En consonancia con las políticas corporativas de HIPRA, cada país ofrece sistemas de beneficios sociales adaptadas a cada región.

(\*) Se incluye información relativa a Laboratorios Hipra SA y Hipra Scientific SLU

## Formación y Desarrollo profesional

La formación es fundamental para fomentar el desarrollo profesional de toda la plantilla y conseguir los retos de futuro de HIPRA.

HIPRA apuesta por la formación, interna y externa, a lo largo de la vida laboral de los empleados y empleadas. Se fomenta el conocimiento y la formación continuada adaptada a las necesidades de cada área combinando especialización y habilidades transversales. Para ello, se diseñan planes de formación corporativos y específicos en función de las necesidades identificadas.

Adicionalmente, existe un programa de formación en idiomas, debido a los requerimientos internacionales del Grupo.

Se detallan a continuación el total de horas de formación llevadas a cabo durante el ejercicio 2020 por categoría profesional:

Horas de formación	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
2019 (*)	241	2.708	2.696	146	122
2020	10	582	2.356	164	480

(\*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorio Hipra, S.A. y Hipra Scientific, S.L.U para formaciones de más de 2 horas.

Las horas de formación corresponden a horas impartidas para el personal que presta sus servicios en la sede central del Grupo, y las horas de formación agregadas para el resto de las filiales.

Asimismo, HIPRA cuenta con un modelo de desarrollo profesional y de mejora basado en procesos de evaluación del rendimiento y comportamiento que ayudan a identificar fortalezas y áreas de crecimiento de los trabajadores.

Porcentaje de rotación:

	Altas	Bajas	Rotación
2017	15,58%	5,81%	16,60%
2018	15,78%	8,01%	18,03%
2019	12,70%	6,05%	14,23%
2020	12,22%	6,25%	14,06%

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

HIPRA tiene como objetivo crear las condiciones necesarias para conseguir la Igualdad de Oportunidades real entre mujeres y hombres dentro la organización.

Ya en el año 2009, en que ni existía obligatoriedad legal, HIPRA impulsó un proceso que culminó con la implementación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades, que se revisó en 2012 y 2016.

En el año 2020 la empresa ha dado un paso más con el IV Plan de Igualdad, que ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad, constituida como comisión negociadora del Plan de Igualdad. Por primera vez, los empleados pueden intervenir directamente en el diseño de las acciones y en el proceso de aprobación.

En el IV Plan de Igualdad 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.

El Plan se organiza en diez ámbitos de actuación para los cuales se ha establecido un objetivo general, unos específicos y una serie de acciones a llevar a término vinculadas con éste.

- **Ámbito 1:** Cultura y gestión organizativa, a fin de garantizar una gestión organizativa que fomente la igualdad y que implique a todo el personal.
- **Ámbito 2:** Condiciones laborales, a fin de fomentar la participación igualitaria en diferentes puestos de trabajo.
- **Ámbito 3:** Acceso a la organización, a fin de fomentar la participación igualitaria.
- **Ámbito 4:** Formación interna y/o continua.
- **Ámbito 5:** Promoción y/o desarrollo profesional en base a criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo.
- **Ámbito 6:** Retribución, a fin de garantizar una política retributiva igualitaria mediante la erradicación de la brecha salarial entre mujeres y hombres; y con una política retributiva transparente.
- **Ámbito 7:** Tiempo de trabajo y corresponsabilidad, a fin de favorecer la conciliación entre la vida profesional y la personal y familiar para incrementar el bienestar de la plantilla.
- **Ámbito 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.
- **Ámbito 9:** Salud Laboral, a fin de evitar situaciones de riesgo en la salud de las personas trabajadoras debido al impacto que les puede suponer la actividad laboral debido a las diferentes condiciones físicas y de trabajo de mujeres y hombres.
- **Ámbito 10:** Prevención y actuación delante del acoso sexual y acoso por razón de sexo, con el fin de asegurar que todos los trabajadores y trabajadoras tengan un entorno de trabajo seguro.

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

N.º empleados por sexo:

N.º empleados	Hombres	Mujeres
2020	1.036	964
2019	926	855

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

Salarios base brutos medios	Hombres	Mujeres
Salario bruto medio (€) Año 2020	31.420	28.571
Salario bruto medio (€) Año 2019	31.802	27.513

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

2020					
Salarios brutos medios (€)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Hombres	101.967	46.872	28.382	14.783	17.590
Mujeres	105.125	42.279	28.258	20.685	18.487
Brecha <sup>(1)</sup>	-3%	10%	0%	-40%	-5%

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%

<sup>(1)</sup> 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.

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

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

- Consolidar la actividad preventiva en todos los niveles y actuaciones de las empresas del Grupo.
- Buscar la excelencia de los productos, procesos productivos, analíticos y logísticos, haciendo

especial hincapié en el diseño inicial, y evaluando los riesgos asociados a esta actividad.

- Mejorar la formación y sensibilización en seguridad laboral de todas las personas que intervienen en la actividad de las empresas del Grupo, así como mejorar la comunicación y participación en prevención de riesgos laborales con todos los grupos de interés.
- Desarrollar actividades de formación e información, dirigidas a promover un mayor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo y las medidas preventivas a adoptar.
- Cumplir las exigencias de los requisitos legales aplicables a nuestras instalaciones y operaciones, así como de otros requisitos en seguridad laboral voluntarios que HIPRA suscriba.
- Establecer un sistema de prevención de riesgos y desarrollar planes preventivos y de actuación dirigidos a la mejora continua de la prevención de riesgos laborales.
- Fomentar la planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre la técnica, las relaciones sociales, la organización y las condiciones de trabajo.

La seguridad en las instalaciones también es básica, por lo que se realiza una planificación cuidadosa de las mismas e inspecciones y mantenimientos regulares y sistemáticos para prevenir fallos, accidentes o riesgos. Además, se realizan análisis de los principales riesgos en materia de seguridad laboral sobre los que se establecen y llevan a cabo acciones para controlarlos. 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.

## **Gestión de la prevención de riesgos laborales**

HIPRA dispone de un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) para la gestión de la Prevención en materia de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología Aplicada (con el apoyo puntual externo de entidades acreditadas). La gestión de la Medicina en el Trabajo está externalizada a un Servicio de Prevención ajeno.

Asimismo, HIPRA se apoya de una Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales que colabora con el Servicio de Prevención Mancomunado para la prevención en la empresa en los ámbitos que se designen anualmente.

El SPM tiene carácter multidisciplinar y asume como especialidades preventivas:

- La Seguridad en el Trabajo
- La Higiene Industrial
- Ergonomía y Psicología Aplicada.

## **Gestión de riesgos**

Aunque se dispone de una planificación preventiva anual de las actividades a implementar a lo largo de 2020, que mayoritariamente se ha cumplido, la actual situación de excepcionalidad causada por la pandemia del Coronavirus (COVID-19) ha hecho que la prioridad de HIPRA sea preservar la salud de las personas de nuestro entorno al mismo tiempo que continuar con la actividad de la empresa para garantizar la entrega de todos nuestros productos y servicios.

Una vez analizadas las implicaciones del virus SARS-COV-2, HIPRA ha implementado un plan de

contingencia, en el que entre muchas medidas, destacan las siguientes:

- Introducción de dispensadores de gel hidroalcohólico en todos los accesos, además de comedores, salas comunes, etc. . .
- Implementación del marcaje de presencia no digital.
- Realización de Home office para el personal de oficina y puesta a disposición de herramientas informáticas para reuniones a distancia.
- Establecimiento de protocolos extra específicos de ventilación, limpieza y desinfección.
- Instalación de una cámara térmica computerizada para control temperatura reforzado con control de temperatura a todo el personal externo en Servicio de Vigilancia.
- Dotación de nuevos espacios de comedores para reducir aforo y garantizar distancia de seguridad.
- Difusión de comunicados periódicos a todo el personal sobre medidas de prevención, a través de la intranet y carteles informativos por toda la empresa.
- Lanzamiento de curso online sobre la Covid-19 para todo el personal de la empresa.

Adicionalmente, el Servicio de Prevención de HIPRA, junto con el servicio de prevención ajeno que se encarga de la Vigilancia de la Salud (Gabinete SME), han implementado un protocolo de actuación mediante el cual HIPRA puede ofrecer gratuitamente un servicio de PCR a los trabajadores/as con sintomatología compatible con la COVID-19, a los contactos estrechos de casos positivos y a las personas que por necesidades de desplazamiento a otros países por motivos laborales lo requieran.

Al mismo tiempo, HIPRA ofrece gratuitamente a todo el personal de la empresa la realización del Kit de Diagnóstico de Serología de anticuerpos IgG del virus SARS-COV-2 para poder conocer su estado inmunitario.

Paralelamente el Servicio de Prevención de HIPRA posee un sistema de asesoramiento e información COVID-19.

## 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:

Indicadores	2020 (***)	2019 (***)	2018 (*)	2017(*)
Nº bajas por accidente de trabajo	29	21	22	15
Horas de absentismo (días de baja por accidente de trabajo)	888	705	740	466

(\*) 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

Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	2020	2019	2018	2017
Laboratorios Hipra, S.A.	14,3	10,92	16,04	12,28
Hipra Scientific, S.L.U	9,3	9,75	7,85	3,01
Hipra Brasil	3,7	4,43	-	-
Filiales América	6,2	-		
Filiales Asia	0	-		
Filiales EMEA	0	-		

<b>Índice de gravedad</b> (Nº total de días perdidos de trabajo por cada mil horas trabajadas)	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Laboratorios Hipra, S.A.	0,41	0,33	0,54	-
Hipra Scientific, S.L.U	0,20	0,39	0,39	-
Hipra Brasil	0,007	-	-	-
Filiales América	0,8	-	-	-
Filiales Asia	0	-	-	-
Filiales EMEA	0	-	-	-

<b>Índice de incidencia</b> (Nº total de accidentes de trabajo por número de afiliados a la Seguridad Social)	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Laboratorios Hipra, S.A.	24,2	-	-	-
Hipra Scientific, S.L.U	15,8	-	-	-
Hipra Brasil	7,5	-	-	-
Filiales América	10,9	-	-	-
Filiales Asia	0	-	-	-
Filiales EMEA	0	-	-	-

En el ejercicio 2020 no se ha detectado ninguna enfermedad profesional que haya ocasionado una baja laboral.

Durante el ejercicio 2020 no ha habido ningún accidente mortal y en una las Filiales de América ha habido un accidente en itinere grave.

## Comité Empresa

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

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

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

# Anexo I

## 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
- 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

# Anexo III

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del Informe	Asunto material en el Análisis de Materialidad (SI // NO)
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	G4-3	3	SI
		G4-4	3	SI
		G4-5	3	SI
		G4-6	3	SI
		G4-8	3	SI
		G4-9	3	SI
		G4-1	3	SI
			3	SI
Políticas	<u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:  1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	DMA	3	SI
Resultados de las políticas KPIs	<u>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados</u> no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	DMA	3	SI
Riesgos a CP, MP y LP	<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 <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	G4-2	3	SI
		G4-SO3		No
		G4-SO1		No
		G4-HR4		No
		G4-HR5		No
		G4-HR6		No
KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los <u>estándares de Global Reporting Initiative</u> , debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.	G4-32 a	8	SI

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del Informe	Asunto material en el Análisis de Materialidad (SI // NO)
KPIs	<p>* <u>Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</u></p> <p>* 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.</p> <p>* En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>	G4-32 a	8	SI
Cuestiones medioambientales	<b>Global Medio Ambiente</b>			
	1.) Información detallada sobre los <u>efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	DMA	11	Si
		G4-14		No
	2.) Los <u>recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</u> ;	G4-EC2		No
	3.) La aplicación del <u>principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</u> .	G4-EN32	13	Si
		G4-EN33		No
	<b>Contaminación</b>			
	1.) <u>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente</u> ;	DMA	13	Si
		G4-EN19	13	Si
	2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	G4-EN20	13	Si
		G4-EN21	13	Si
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
		DMA	13	Si
	<b>Economía circular</b>			
		G4-EN2		No
		G4-EN28		No
	<b>Residuos:</b> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	DMA	13	Si
		G4-EN23	13	Si
	<b>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</b>	DMA		No
	<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
	El <u>consumo de agua</u> y el suministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u> ;	G4-EN8	14	Si
		G4-EN9	14	Si
		G4-EN10	14	Si
	<u>Consumo de materias primas</u> y las <u>medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</u> ;	DMA		No
		G4-EN1		No
		G4-EN2		No
<u>Consumo, directo e indirecto, de energía</u> , <u>medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética</u> y el <u>uso de energías renovables</u> .	DMA	15	Si	
	G4-EN3	15	Si	
	G4-EN4	15	Si	
	G4-EN5	15	Si	
	G4-EN6	15	Si	
	G4-EN7		No	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del Informe	Asunto material en el Análisis de Materialidad (SI // NO)
Cuestiones medioambientales	<b>Cambio Climático</b>			
	Los <b>elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados</b> como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	DMA	17	Si
		G4-EN15	17	Si
		G4-EN16	17	Si
		G4-EN17		Si
		G4-EN18		Si
		G4-EN19	17	Si
	Las <b>medidas adoptadas</b> para adaptarse a las consecuencias del <u>cambio climático</u> ;			Si
		G4-EC2		No
	Las metas 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.		17	Si
		G4-EN19	17	Si
	<b>Protección de la biodiversidad</b>			
	<u>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;</u>	DMA	12	No
		G4-EN11	12	No
		G4-EN13	12	No
G4-EN26		12	No	
<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	G4-EN12	12	No	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del Informe	Asunto material en el Análisis de Materialidad (SI // NO)
Cuestiones sociales y relativas al personal	<b>Empleo</b>			
	<b>Número total</b> y distribución de <u>empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional</u> ;	DMA	25	Si
		G4-10	25	Si
		G4-LA12	25	Si
	<b>Número total</b> y distribución de <u>modalidades de contrato de trabajo</u> .	G4-10	25	Si
	<b>Promedio anual</b> de <u>contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional</u> .	G4-10	25	Si
		G4-LA12	25	Si
	<b>Número</b> de <u>despidos por sexo, edad y clasificación profesional</u> ;	G4-LA1	25	Si
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	G4-LA13	32	Si
	<b>Brecha salarial</b> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	DMA	25	Si
		G4-LA13	32	Si
	La <b>remuneración media de los consejeros y directivos</b> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <b>desagregada por sexo</b> ,	DMA		Si
		G4-51		Si
		G4-52		Si
		G4-54		Si
		G4-55		Si
Implantación de <b>políticas de desconexión laboral</b> ,	DMA	29	Si	
Empleados con <u>discapacidad</u> .	G4-LA12	28	Si	
<b>Organización del trabajo</b>				
Organización del tiempo de trabajo	DMA	25	Si	
Número de horas de <u>absentismo</u>	G4-LA6	25	Si	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del Informe	Asunto material en el Análisis de Materialidad (SI // NO)
Cuestiones sociales y relativas al personal	<b>Medidas</b> destinadas a facilitar el disfrute de la <u>conciliación</u> y <u>fomentar el ejercicio corresponsable</u> de estos por parte de ambos progenitores.	DMA	29	Si
	<b>Salud y seguridad</b>			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	DMA	32	Si
	<b>Accidentes</b> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad,	G4-LA6	34	Si
	<b>Enfermedades profesionales</b> ; <u>desagregado por sexo</u> .	G4-LA7	34	Si
	<b>Relaciones sociales</b>			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	DMA G4-HR4	25	Si No
	Porcentaje de <b>empleados cubiertos por convenio colectivo</b> por país;	G4-11		Si
	El <b>balance</b> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	G4-LA5	25	Si
	<b>Formación</b>			
	Las <b>políticas implementadas</b> en el campo de la formación;	DMA	30	Si
	La <b>cantidad total de horas</b> de formación por <u>categorías profesionales</u> .	G4-LA9	30	Si
	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	DMA	28	Si
	<b>Igualdad</b>			
	<b>Medidas adoptadas</b> para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;		31	Si
	<b>Planes de igualdad</b> (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> ;	DMA	31	Si
La <b>política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		31	Si	
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;	DMA	18	Si
		G4-56	18	Si
		G4-57,58		No
		G4-HR1		No
		G4-HR2		No
		G4-HR7		No
		G4-HR9		No
	<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos;	G4-HR3	18	Si
	<b>Promoción y cumplimiento</b> 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;	G4-HR4		No
	La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;	DMA G4-HR3	18 18	Si Si
La <u>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u> ;	G4-HR6		No	
La <u>abolición efectiva del trabajo infantil</u> .	G4-HR5		No	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del Informe	Asunto material en el Análisis de Materialidad (SI // NO)
Corrupción y el soborno	<b>Medidas</b> adoptadas para <b>prevenir</b> la corrupción y el soborno;	DMA	19	Si
		G4-56	19	Si
		G4-57,58	19	Si
		G4-SO3		No
		G4-SO4	19	Si
		G4-SO5	19	Si
	<b>Medidas para luchar</b> contra el blanqueo de capitales,	G4-SO4	19	Si
<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	G4-SO1	23	Si	
Sociedad	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
	El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en el <u>empleo y el desarrollo local</u> ;	DMA		No
		G4-EC7		No
		G4-EC8		No
		G4-SO1		No
	El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en las <u>poblaciones locales y en el territorio</u> ;	G4-EC7		No
		G4-HR8		No
		G4-SO1		No
		G4-SO2		No
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	G4-26	3	Si
		G4-SO1		No
	Las acciones de <u>asociación o patrocinio</u> .	G4-15	23	Si
		G4-16		No
	<b>Subcontratación y proveedores</b>			
	* La inclusión en la <b>política de compras</b> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las <b>relaciones con proveedores y subcontratistas</b> de su responsabilidad social y ambiental;	G4-12	20	Si
		DMA	20	Si
		G4-EN32	20	Si
		Antiguos 3 indicadores	20	Si
	Sistemas de <b>supervisión y auditorías</b> y resultados de las mismas.	DMA	20	Si
	<b>Consumidores</b>			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	DMA	22	Si
		G4-PR1	22	Si
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	DMA	22	Si
G4-PR2		22	Si	
<b>Información fiscal</b>				
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	DMA	23	Si	
Subvenciones públicas recibidas	G4-EC4		No	

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

En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, los Administradores de 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 2020.

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 44.

Amer, 26 de marzo de 2021



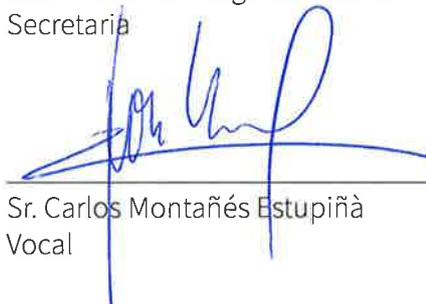
Sr. David Nogareda Estivill  
Presidente



Sra. Mª del Mar Nogareda Estivill  
Secretaria



Sr. Arnau Nogareda Estivill  
Vocal



Sr. Carlos Montañés Estupiñà  
Vocal



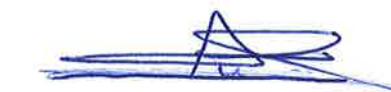
Sr. Richard Rechter Leib  
actuando en representación de Jethro  
Management Consulting, S.L.  
Vocal



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



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



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



Sra. Rosa Maria Querol Massó  
Vocal

